



3 1761 11648090 6



RCMP External  
Review Committee

Comité externe  
d'examen de la GRC

# ANNUAL REPORT 2017-18



CA1  
SG 63  
-A56

Canada



© Minister of Public Services and Procurement Canada

Cat. Number PS20

ISSN 0837-4589



RCMP External  
Review Committee

Comité externe  
d'examen de la GRC

June 25, 2018

The Honourable Ralph Goodale, P.C., M.P.  
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness  
269 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2017-18, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours truly,

David Paradiso  
Interim Chairperson








# Table of Contents

<b>Message from the Chair</b> .....	5
<b>PART I - Role and Organization</b> .....	7
<b>The ERC Appeal Case Review Program</b> .....	7
Current Legislation Cases .....	10
Legacy Legislation Cases .....	11
<b>PART II - Our Results for 2017-18</b> .....	13
<b>Case Reviews</b> .....	13
Files Referred to the ERC for its Review .....	13
Reviews Completed .....	14
RCMP Commissioner Final Decisions Received .....	16
<b>Highlights of Cases Completed in 2017-18</b> .....	18
Current Legislation Cases .....	18
Legacy Legislation Cases .....	22
<b>Outreach and Communications</b> .....	30
Publications and Website .....	30
Outreach .....	30
Requests for Information .....	30
<b>Corporate Management and Planning</b> .....	32
<b>PART III – Operational Outlook</b> .....	33
<b>Future Workload</b> .....	33
<b>Service Standards</b> .....	34
<b>Annexes</b> .....	35
<b>A - List of Laws, Regulations and Orders</b> .....	35
<b>B - Overview of ERC Findings and Recommendations in 2017-18</b> .....	37
<b>C - Staff and Contacts</b> .....	51





Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116480906>



# Message from the Chair

I am honoured to have been appointed interim Chairperson of the RCMP External Review Committee (ERC) for a period of one year beginning June 18, 2018. The position became vacant on February 26, 2018, when the Minister of Justice and Attorney General of Canada announced the appointment of former Chair Elizabeth Walker to the bench of the Federal Court of Canada. From that date, to protect the integrity of the ERC's findings and recommendations, she recused herself from any further involvement with the files before the ERC. Had Elizabeth Walker continued as the Chair of the ERC, this would have been her fourth Annual Report to Parliament. During her time with the ERC, Justice Walker upheld the importance to the RCMP of building a healthy, fair and respectful workplace for its members. The ERC continued to provide the Commissioner of the RCMP with the analysis and constructive support that is intended from a robust external review.

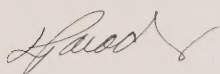
I am pleased to have the privilege of providing this annual report to Parliament on the activities and recommendations of the ERC in 2017-18. As this report covers a period prior to my appointment and reflects the work of the dedicated staff of the ERC under the leadership of Justice Walker, I may take no credit.

The ERC conducts independent reviews of appeals of important labour and employment decisions affecting RCMP members, including harassment complaints, dismissals for misconduct and discharges due to disability or poor performance. These reviews provide an assurance of fair and transparent processes and decision-making, support the integrity of the RCMP recourse system and promote confidence in the Force, ultimately contributing to its ability to serve Canadians well.

In 2017-18, findings and recommendations for final decisions were issued by the ERC to the Commissioner of the RCMP for 26 cases on a range of matters. During the year, the ERC began to implement new resources in support of the appeal case review program and continued to focus on improving its case review practices.

The ERC reviews two streams of appeal case referrals: one under the current legislation amended in late 2014 and another under the legacy legislation. In 2017-18, we received a total of 95 referrals in both streams. We expect to receive referrals at similar rates for several years before cases in the legacy stream dwindle. The backlog of cases at the ERC increased from 173 at the end of 2016-17 to 238 at the end of 2017-18.

Addressing the critical capacity requirements and operational challenges will remain a priority so that the ERC will be positioned to benefit the RCMP members, the managers and the Force effectively into the future. The ERC is committed to innovation and adaptability to support strong performance while also ensuring continued excellence in its reviews, findings and recommendations.



David Paradiso  
Interim Chairperson





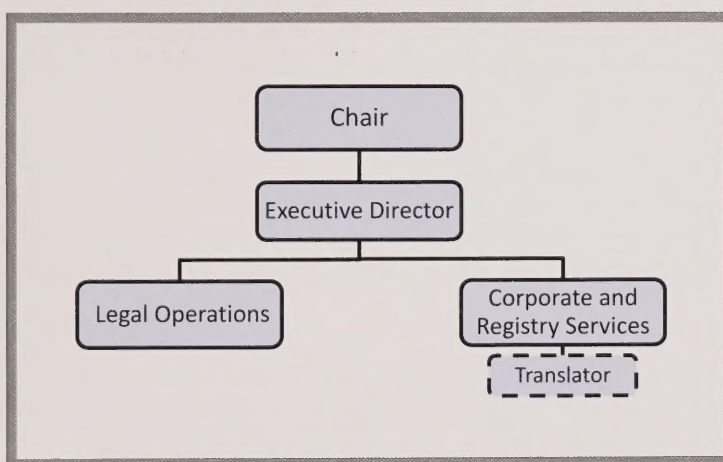


# PART I – Role and Organization

The ERC carries out independent reviews of certain RCMP employment and labour relations matters involving regular and civilian RCMP members, including appeals of disciplinary decisions and decisions regarding allegations of harassment, among others. As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law and supports transparency, fairness and impartiality in RCMP processes and decision-making. Once the ERC has reviewed a case, it issues findings and recommendations for a final decision to the Commissioner of the RCMP.

The Chair of the ERC, appointed by order of the Governor in Council for a fixed term, is the organization's chief executive officer and deputy head, and reports to Parliament through the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness. No member of the RCMP is eligible to be appointed as the Chair or as a member of the ERC (the Chair is currently the sole member of the ERC).

ERC staff include legal counsel who have expertise in labour, employment and administrative law, program administrators who deliver registry and corporate services, an executive director and an in-house expert translator



## The ERC Appeal Case Review Program

The *RCMP Act* and *RCMP Regulations* require the Commissioner of the RCMP to refer appeals of certain cases to the ERC for its review and issuance of findings and recommendations for a final decision. The case review process begins when a referred file from the RCMP arrives at the ERC.





Each referred file is pre-screened shortly after its receipt. Pre-screening has several purposes: to verify file contents and completeness; to assess file complexity and key considerations (e.g. the extent of impacts on the member or on the RCMP workplace); and, to provide basic information that will assist in setting ERC priorities for the selection of cases for review.

In its reviews, the ERC examines the entire record of each case including the initial decision(s) made, the submissions of the parties and supporting documentation. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. The Chair considers all of the evidence, legal issues and case law, relevant legislation and policies before making findings and recommendations for a final decision on the appeal. The Chair has the authority to hold a hearing if necessary, although this option has not been exercised since 2001.

The Chair's findings and recommendations are provided to the Commissioner of the RCMP and to the parties involved. The Commissioner of the RCMP (or a delegate) is the final decision-maker and must consider the ERC's findings and recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires the Commissioner to include the reasons for not doing so in the decision.

The work of the ERC benefits both RCMP members and the Force as an organization in a number of ways: supporting fair and transparent processes and decisions; enhancing confidence both within and outside the Force in the integrity of RCMP labour and human resource management practices; and, providing ongoing support for a healthy and productive RCMP workplace that serves Canadians well.

As of November 28, 2014, the scope and nature of the cases referred to the ERC by the RCMP changed when amendments to the *RCMP Act*, *RCMP Regulations* and associated *Commissioner's Standing Orders (CSOs)* came into force as part of the implementation of the *Enhancing RCMP Accountability Act*. The ERC now receives two streams of case referrals:

- under the current legislation (as amended in late 2014); and
- "legacy" referrals under the former legislation (for cases that commenced within the RCMP prior to the 2014 amendments to the *RCMP Act*).

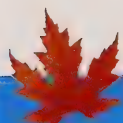
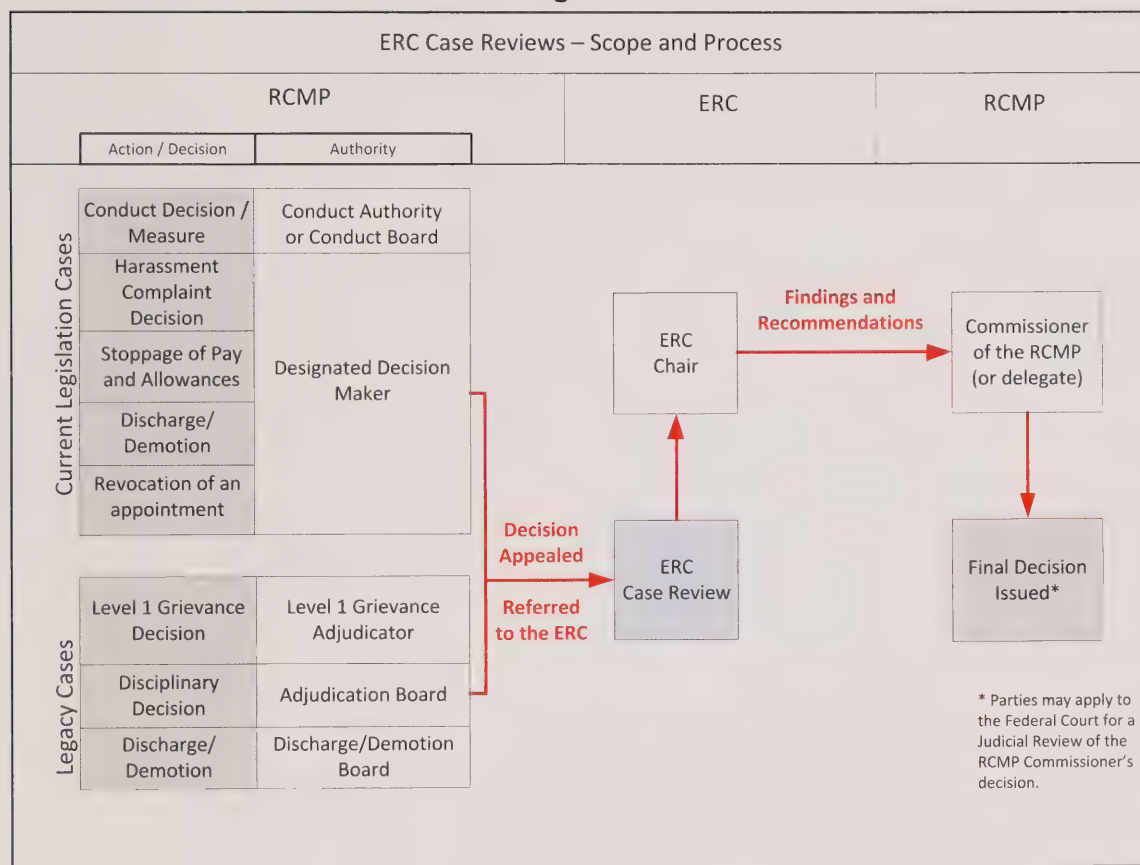
Cases are generally processed in the order in which they are received by the ERC in the interests of fairness and equity. However, the ERC is continuing to develop its framework for assigning priority for its case reviews, recognizing, in particular, that sanctions under the current legislation apply to members immediately (not pending



appeal decisions, as for legacy cases) and that there are differing impacts of our delays on the members involved and on the RCMP as an organization. In addition, the ERC has prioritized cases involving preliminary issues (such as time limit questions, a member's standing to appeal or whether a matter is actually referable to the ERC) since such cases can often be processed quickly and it is important to remit them to the RCMP to be dealt with within the Force. In setting case priorities in all instances, the ERC remains cognizant of possible effects on equity and fairness.

The general scope and process for ERC case reviews is represented in Figure 1.

**Figure 1**





## Current Legislation Cases

The appeals that are referred to the ERC for its review, findings and recommendations under the current legislation are:

### Conduct Decisions/Measures Imposed on Members

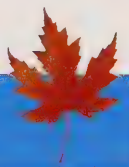
There is a wide range of conduct measures which can be imposed on a member of the Force for a contravention of the *RCMP Code of Conduct*. Conduct measures may be imposed by: a Conduct Authority, who is a manager at one of several possible levels, as identified in the *CSOs*; or, a Conduct Board, which consists of one or more persons appointed by an officer who has been designated by the Commissioner.

Conduct measures fall into three categories: **remedial** (e.g. admonishment, direction to undergo training, a reprimand); **corrective** (e.g. financial penalty of not more than 80 hours deducted from pay, forfeiture of annual leave up to 80 hours, deferment of a pay increment, suspension from duty without pay for up to 80 hours, or ineligibility for promotion for up to one year); and, **serious** (e.g. removal of duties, ineligibility for promotion, deferment of a pay increment for up to two years, demotion, transfer, suspension from duty without pay, financial penalty deducted from pay). A member who is the subject of a Conduct Authority decision may appeal any finding that an allegation was established and/or any resulting conduct measure imposed.

A Conduct Board is convened when the dismissal of a member is sought by a Conduct Authority. If a Conduct Board finds an allegation has been established, the *RCMP Act* provides that one or more of the following measures be imposed: recommendation for dismissal; direction to resign within 14 days or be dismissed; or, one or more of the other measures available under the *CSOs*. Appeals of a Conduct Board decision may be made by the member or by the Conduct Authority who initiated the hearing. The appeal may be based on any finding that an allegation was established and/or on any conduct measure imposed.

Appeals of Conduct Authority and Conduct Board decisions to impose the following measures are referable to the ERC (pursuant to section 45.15 of the *RCMP Act*):

- a) financial penalty of more than one day of a member's pay;
- b) demotion;
- c) direction to resign; and,
- d) dismissal or a recommendation for dismissal.



## Decisions on Harassment Complaints\*

An appeal by a complainant of a written decision regarding a harassment complaint following an investigation of the complaint is referable to the ERC. A respondent in a harassment complaint (the person alleged to have engaged in harassing behaviour) may not appeal the decision following an investigation; however, the respondent may appeal the conduct measures imposed on him or her as a result of the harassment decision.

## Decisions to Discharge or Demote a Member\*

An appeal of a decision to discharge or demote a member for the following reasons is referable to the ERC: unsatisfactory performance; unauthorized absence from duty; conflict of interest; and, disability, as defined in the *Canadian Human Rights Act*.

## Appeal of an Order to Stop a Member's Pay and Allowances\*

An appeal of a decision ordering the stoppage of a member's pay and allowances where the member has been suspended from duty (for contravening or being suspected of contravening the *RCMP Code of Conduct*, an Act of Parliament or an Act of a provincial legislature) is referable to the ERC.

## Revocation of an Appointment\*

An appeal of a decision revoking the appointment of a person as a member or revoking the appointment of a member by way of promotion to a higher rank or level due to an error, omission or improper conduct is referable to the ERC.

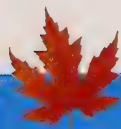
\*Pursuant to section 17 of the *RCMP Regulations (2014)*.

## Legacy Legislation Cases

The cases referred to the ERC under the former RCMP legislation are set forth below. Based on historical trends, it is estimated that legacy legislation cases will continue to be referred to the ERC for approximately four to five years:

### Grievances

Legacy grievances covering a broad range of member rights and interests, from claims for reimbursement of expenses to the right to work in an environment free from harassment and discrimination, are referred to the ERC. Under the former *RCMP Act*, an RCMP officer designated as a Level I Adjudicator considers and decides a grievance. If the grievor is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the grievor may file a Level II grievance which is decided by the Commissioner of the RCMP or a designate.



Under *Part III* of the former *RCMP Act* and section 36 of the former *RCMP Regulations*, 1988, the Commissioner refers grievances on the following matters to the ERC for review:

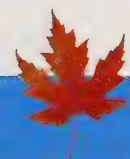
- the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the former *RCMP Act*;
- the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post or irregular appointment.

### Appeals of Discipline (Adjudication) Board Decisions

Under *Part IV* of the former *RCMP Act*, when an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct* and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established and, if so, the appropriate sanction. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the Commissioner of the RCMP, the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. The Commissioner then refers the file to the ERC for its review.

### Appeals of Discharge/Demotion Board Decisions

Under *Part V* of the former *RCMP Act*, a discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform their duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three RCMP officers, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the Commissioner of the RCMP. The Commissioner then refers the appeal to the ERC for its review.



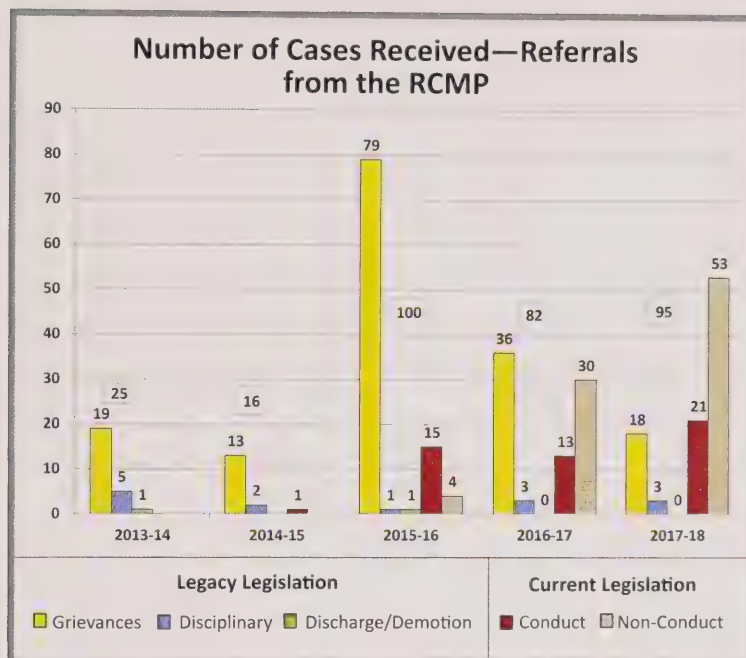


# PART II – Our Results for 2017-18

## Case Reviews

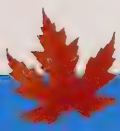
### Files Referred to the ERC for its Review

The ERC received a total of 95 referrals from the RCMP in 2017-18: 74 current legislation cases and 21 legacy legislation cases.



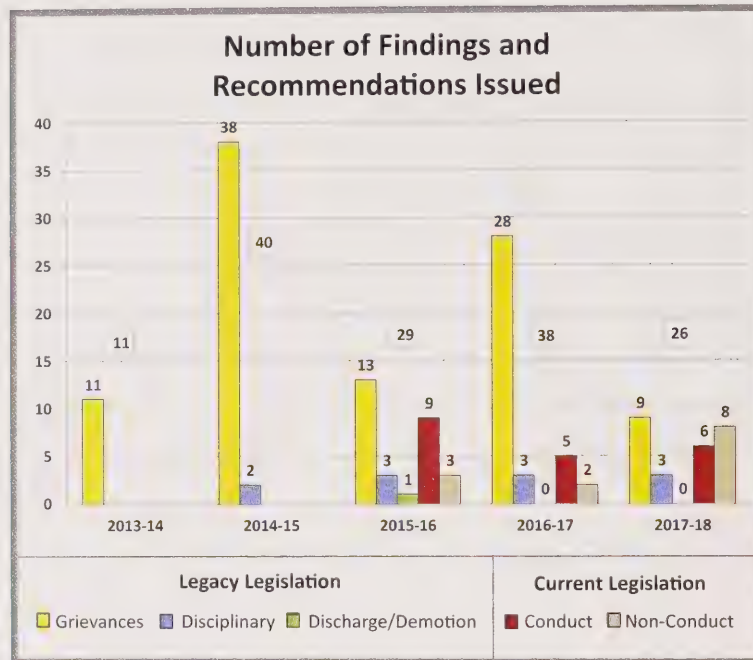
Of the 74 current legislation cases referred to the ERC, 21 were regarding conduct matters: 20 conduct authority decision appeals; and, one conduct board decision appeal. The remaining 53 non-conduct cases received comprised: 43 appeals of harassment complaint decisions; seven appeals of decisions to discharge a member due to disability and one appeal of a discharge due to administrative reasons; and, two appeals of an order to suspend pay and allowances.

Twenty-one legacy cases were referred to the ERC: 18 grievance files addressing a broad range of employment matters (i.e. harassment, duty to accommodate, relocation costs, travel costs, and medical requirements to perform duties); and, three appeals of discipline adjudication board decisions.



## Reviews Completed

The ERC completed reviews and issued findings and recommendations for 26 cases: 14 under the current legislation and 12 under the legacy legislation. This is 22% less than the average number of reviews completed over the prior two years and 11% less than the average number completed over the past five years (n.b. The ERC Chair position became vacant in late February and no findings and recommendations were issued after that time to year end).

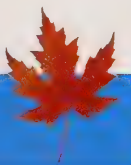


## Current Legislation Cases

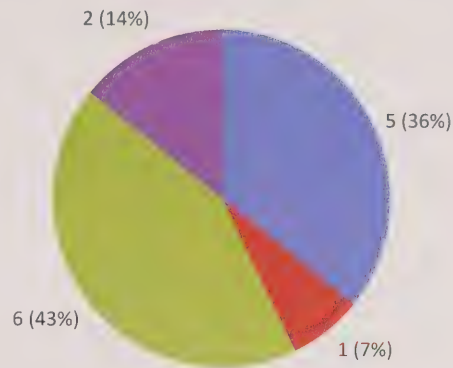
The 14 findings and recommendations for current legislation cases addressed five conduct authority decisions, one conduct board decision, six harassment investigation decisions, one discharge due to disability and one administrative discharge. The ERC continues to invest substantial time in assessing new legal issues arising in the current legislation cases, along with the associated impacts of recent RCMP policies and guidelines and new file content.

## Legacy Legislation Cases

Of 12 findings and recommendations issued by the ERC for legacy cases, nine were for grievances and three for disciplinary files. The discipline files included one member appeal of an order to resign, and two appeals by managers of adjudication board decisions that allegations of disgraceful conduct against a member were unfounded.

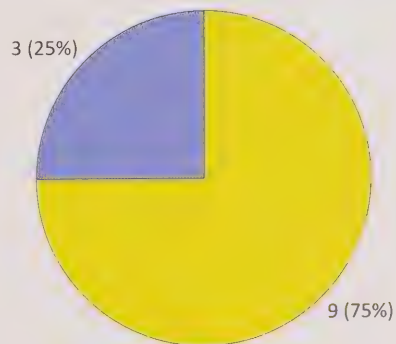


### Current Legislation Cases — Findings and Recommendations (Type of File)

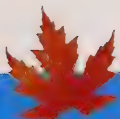


■ Conduct Authority Decision    ■ Conduct Board Decision  
■ Harassment Decision    ■ Medical/Administrative Discharge

### Legacy Cases — Findings and Recommendations (Type of File)

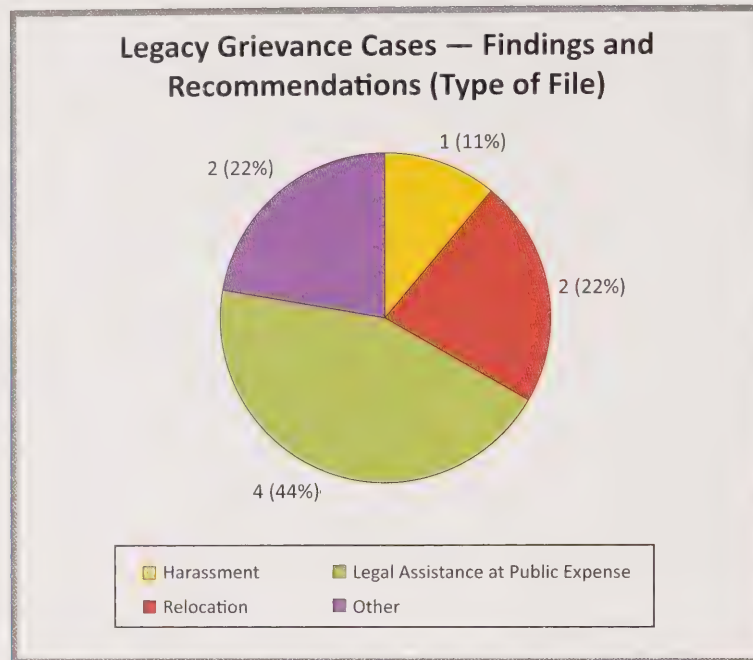


■ Grievances    ■ Disciplinary





The nine grievance cases reviewed by the ERC addressed: four claims for legal assistance at public expense; two for relocation costs; and one case each for an allegation of harassment, isolated post costs and meal allowance costs. Three of these nine files also involved a consideration of preliminary issues (i.e. a time limit question, or determining whether the file was actually referable to the ERC).

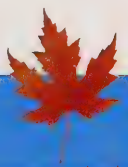


### RCMP Commissioner Final Decisions Received

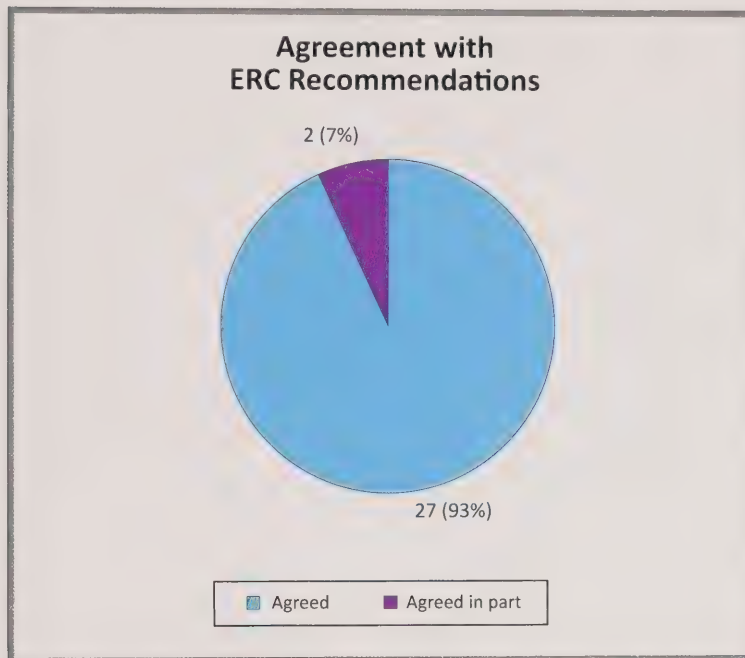
The ERC received the final decision of the Commissioner of the RCMP (or of a delegate) for 29 files for which the ERC had previously issued findings and recommendations: nine current legislation cases (four conduct authority, one conduct board, one discharge due to disability, one administrative discharge, one stoppage of pay and allowances order, and one harassment complaint decision); and, 20 legacy cases (14 grievances and six discipline files).

### Extent of Agreement with ERC Recommendations

The final decision-maker agreed with ERC recommendations in 93% of cases (27-19 legacy, eight current legislation); partly agreed in 7% (2 - one legacy, one current legislation); and disagreed in none.

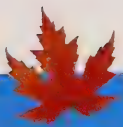


For one of the two files where the Commissioner agreed in part with the ERC, the ERC had recommended that the member's appeal of the allegations and of the severity of the conduct measures imposed both be allowed. The Commissioner agreed with the ERC's recommendations with respect to the allegations but chose to impose different conduct measures than those the ERC had recommended. For the second file, the ERC found that there had been a breach of procedural fairness and recommended that a new hearing be ordered. The delegated decision-maker agreed there had been a breach of procedural fairness but did not order a new hearing; he instead elected to make the decision that, in his opinion, the Adjudication Board should have made.



In considering whether the Commissioner agrees, agrees in part or disagrees with recommendations made by the ERC, it is important to distinguish between ERC findings and recommendations:

- findings express a legal assessment of the evidence, of the processes undertaken and/or the correctness of the first level decision (in light of the appeal being made); for example, whether the rules of procedural fairness were followed or whether a sanction imposed on a member was supported by reasons in the decision;
- recommendations are based on the findings and generally address: the specific elements and impacts of a decision on a member (such as recommending that a decision be upheld or that conduct measures be varied); and, occasionally, more general or systemic management issues that are identified through the review of a file (such as clarification of a Force policy or guideline).





The Commissioner may agree with ERC findings but not with the ERC's recommendations. For example, the Commissioner of the RCMP may agree with an ERC finding that there was a breach of procedural fairness but may decide not to follow the recommendation of the ERC that the file be considered by a new Board. Similarly, the ERC may find that an allegation has been established but recommend a reduced conduct measure (e.g. demotion or financial penalty instead of dismissal). The Commissioner may also find the allegation to have been established, but may decide not to reduce the conduct measures. When the RCMP Commissioner or the delegated decision-maker decides not to follow the recommendations of the ERC, the final decision must indicate the reasons for doing so.

## Highlights of Cases Completed in 2017-18

This section summarizes key aspects of selected cases that the ERC reviewed and in respect of which it issued findings and recommendations in 2017-18.

An overview of all findings and recommendations issued in 2017-18 is at **Annex B**.

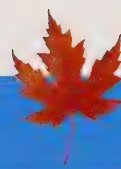
### Current legislation Cases

In 2017-18, the ERC addressed a number of important issues in its findings and recommendations under the current legislation. This was the third full year of operation of the RCMP's recourse processes under the current legislation.

#### Harassment Appeals

This year, the ERC made findings with respect to some important questions which arose out of harassment appeals. One concerned when a single incident may be considered sufficiently severe to constitute harassment. Another involved whether a failure to collectively assess multiple allegations of harassment amounted to an error of law.

In **NC-009**, the Appellant lodged a harassment complaint wherein he alleged, in part, that a peer (Alleged Harasser) treated him in a way that he felt was belittling, condescending and otherwise offensive during a meeting with a representative of a partner agency. The Respondent decided the incident did not give rise to harassment given that it was *"one instance and could have been addressed [with the Alleged Harasser] through performance management"*. The Appellant filed an appeal, arguing in part that the Respondent erred by finding that the incident was not a severe event which in and of itself constituted harassment. The Appellant added that the Respondent had failed to explain what could amount to a single, severe incident of harassment, under policy.



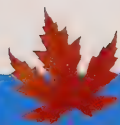
The ERC concluded that the Respondent's determination did not warrant appellate intervention. Relying on RCMP and Treasury Board (TB) policies as well as on human rights and labour law jurisprudence, the ERC noted that a hallmark of harassment is repetitive, offensive behaviour and that one single incident shall qualify as harassment only in rare cases where it is serious and has a long-lasting impact. Such an event cannot be one instance of workplace animosity or conflict, without more. Otherwise, any single unpleasant event or argument could be deemed harassment, which would trivialize the RCMP harassment complaint process. Although the event in question caused the Appellant to feel unsettled, it involved no physical violence, threat or sexual harassment. Furthermore, the ERC noted that the Appellant and the Alleged Harasser held the same rank and continued to work with one another for a number of months without any apparent ongoing issues.

The ERC recommended, however, that the appeal be allowed and that the matter be remitted to the Respondent or to a new decision-maker. This recommendation was based on other grounds which concerned a misapplied definition under policy and a misconstrued common law test.

In **NC-010**, the Appellant submitted a harassment complaint alleging that his supervisor (Alleged Harasser) mistreated him in a number of ways, over time. The Respondent determined that the complaint was not established. He found, in part, that the conduct set out in each of the multiple allegations was neither inappropriate nor offensive. The Appellant presented an appeal wherein he took several positions, including the position that the Respondent erred in law by omitting to collectively evaluate all of the alleged incidents of harassment.

The ERC found that the Respondent did not err. The ERC acknowledged that, as harassment is ordinarily established on the basis of a series of incidents, it will generally be fundamental to a determination of whether harassment occurred that a decision-maker consider all the impugned incidents as a series or pattern. It will thus usually be insufficient for a decision-maker to simply review incidents individually and draw conclusions as to whether or not each incident on its own constituted harassment. Yet, RCMP grievance jurisprudence establishes that, in some cases, it is acceptable not to assess harassment allegations collectively. In matters like the present one, where it is reasonably determined that the conduct set out in each allegation was not offensive, inappropriate or otherwise troubling, a failure to collectively assess all of the allegations will not result in an error of law as there is no series of inappropriate or offensive incidents which could be reviewed holistically to ascertain a pattern of harassment.

The ERC recommended that the appeal be dismissed.





## Conduct Board Appeal

The ERC had the opportunity to address its first appeal of a Conduct Board decision. The principal issues addressed in the case touched on the manner in which the Conduct Board had determined the appropriate sanction to impose.

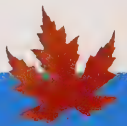
In **C-017**, the Member (Respondent) had forged an email which made it appear that a Crown Attorney had not approved of charges being laid against a person arrested for impaired driving. The Respondent authored this email so that the person would not have their driver's license revoked and lose their employment. Before the Conduct Board, the Conduct Authority (Appellant) sought the Respondent's dismissal. Instead, the Conduct Board imposed a financial penalty of sixty days' forfeiture of the Respondent's pay.

On appeal, the ERC found no reviewable error by the Board in its assessment of the Respondent's ability to continue his employment in the RCMP despite an obligation to disclose his misconduct in the future when testifying in court proceedings. The Board's conclusion that the retention of the Respondent would not place an untenable administrative burden on the Force was consistent with the case law and the Board's consideration of all relevant factors. The ERC further found that the Board had properly not considered certain aggravating factors suggested by the Appellant, as these factors were in fact essential constituents of the allegations themselves. Further, the ERC found that there was no error in the Board's imposition of a significant forfeiture of pay as there is no statutory limit to the amount of a financial penalty in the current conduct regime. Finally, given the adversarial rather than inquisitorial nature of hearings before conduct boards, the ERC disagreed with the Appellant that the Board itself ought to have called specific witnesses. The ERC recommended that the appeal be dismissed.

## Conduct Authority Appeals

The ERC also reviewed various issues in conduct authority decision appeal cases. These included the proper test for establishing a breach of section 4.1 of the *Code of Conduct*, the circumstances in which a decision-maker's actions may give rise to a reasonable apprehension of bias and the deference owed on appeal to findings made with respect to witness credibility.

In **C-015**, a Conduct Authority (Respondent) found to be established two allegations that the Appellant failed to remain on duty contrary to section 4.1 of the *Code of Conduct*, for which various conduct measures were imposed. On appeal, the ERC addressed the Appellant's argument that the Respondent had failed to apply a five-part test in deciding the allegations. The ERC disagreed as the test invoked by the Appellant referenced the five criteria relating to an allegation of discreditable conduct pursuant to section 7.1 of the *Code of Conduct*. The Respondent had properly



identified and applied the test applicable to section 4.1, which required that he find that the Appellant was scheduled to work, did not attend his shift as scheduled and was not authorized to do so. However, the ERC found that a reasonable apprehension of bias arose from the fact that the Respondent had, during the conduct meeting at which the Appellant expected to respond to the allegations, presented to the Appellant a completed decision regarding the allegations and conduct measures. Lastly, the ERC found that the Respondent had, in deciding on appropriate conduct measures, relied on an irrelevant aggravating factor.

The ERC recommended that the Commissioner allow the appeal and make the finding that, in the Commissioner's opinion, the Respondent should have made.

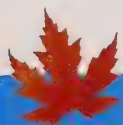
In **C-016**, the Appellant was alleged to have assaulted his ex-spouse. The estranged couple's daughter was a witness to the altercation. Both the Appellant and his ex-spouse were arrested for assault but no criminal charges were forthcoming. Following this incident, the Appellant contacted his daughter on numerous occasions in order to explain, or convince her of, his version of the incident. His daughter eventually told him to cease contacting her. The Conduct Authority (Respondent) found that the Appellant had conducted himself in a disgraceful manner by assaulting his ex-spouse and by communicating with his daughter for the purpose of influencing her recollection of events. On appeal, the ERC addressed the Appellant's argument that the Respondent had erred in assessing witness credibility and had improperly relied on the evidence of the Appellant's daughter. The ERC determined that the Respondent had considered all of the evidence and had reasonably found that the credibility of both the Appellant and his ex-spouse could not be assessed with certainty. Moreover, the ERC found that the Respondent had not erred in finding that the Appellant's daughter's testimony was credible and in rejecting the Appellant's argument that she was an unreliable witness by virtue of being overly influenced by his ex-spouse.

The ERC recommended that the appeal be dismissed.

### Appeal of Order to Discharge on the Ground of Having a Disability

Under the current legislation, the Force may initiate proceedings to discharge a member by reason of the member having a disability as defined in the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). In such cases, the Force is required to serve on the member a Notice of Intent to Discharge (NOI) informing the member of certain rights which include providing a written response to the NOI. This year, the ERC made findings and recommendations in a case underscoring the importance of a member's right to procedural fairness in such proceedings.

In **NC-007**, the Respondent received a Recommendation to Discharge the Appellant on the ground that the Appellant had a disability as defined in the CHRA and was no longer able to meet the Force's employment requirements. The Respondent issued a NOI to the Appellant which advised the Appellant of his right to respond to





the NOI prior to the Respondent deciding whether to discharge the Appellant. The Appellant sent the Respondent an email (Appellant's email) to which were attached various documents which, the Appellant believed, included his response to the NOI (NOI submissions). Owing to a technological issue, the NOI submissions were not delivered to the Respondent via the Appellant's email and neither the Appellant nor the Respondent realized at that time that the NOI submissions were missing. On the basis of the material before him, the Respondent issued an Order to Discharge the Appellant. The Appellant appealed the Respondent's decision on various grounds.

The ERC viewed the key issue as being whether the Appellant's right to procedural fairness was breached by the Respondent's failure to consider the NOI submissions. The ERC emphasized that the Appellant was owed a high degree of procedural fairness given the potential impact of discharge proceedings. While the Respondent's failure to realize that all attachments had not been provided with the Appellant's email was inadvertent, he overlooked clear language in the Appellant's email which specifically referred to attached NOI submissions. The Respondent's assumption that the Appellant had not provided NOI submissions denied the Appellant an important participatory right in a proceeding which had significant prejudicial consequences on him. The ERC found that the Order to Discharge the Appellant was invalid and must be set aside.

The ERC recommended that the appeal be allowed and that the matter be remitted, with directions for rendering a new decision to the Respondent or to another decision-maker.

## Legacy Legislation Cases

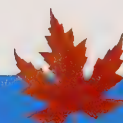
The ERC issued findings and recommendations in a number of types of legacy cases under the former *RCMP Act* in 2017-18. These included disciplinary appeals and grievances involving various issues.

### Disciplinary Appeals

This year, the ERC issued findings and recommendations for three legacy disciplinary appeal cases that had been commenced under the former legislation. These cases addressed various important issues including the circumstances in which an Adjudication Board may depart from a joint submission on sanction, the test for disgraceful conduct and, finally, the impact of criminal findings in disciplinary proceedings.

#### ***Test to Depart from a Joint Submission on Sanction***

In *D-133*, the Appellant used an RCMP credit card to purchase fuel for a personal vehicle. Before an Adjudication Board, the parties presented an Agreed Statement





of Facts and the Appellant admitted that his actions constituted disgraceful conduct. The parties also made a joint submission on sanction proposing a reprimand and a forfeiture of 10 days of the Appellant's pay. The Board rejected the joint submission and ordered the Appellant to resign from the Force within 14 days or be dismissed.

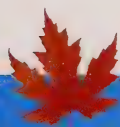
The Appellant appealed the Board's decision on the ground that the Board had erred in disregarding the joint sanction proposed by the parties.

The ERC agreed with the Appellant that the Board had erred in rejecting the joint submission on sanction. The test to apply in deciding whether to deviate from a joint submission requires that the joint submission be deferred to unless it would bring the administration of justice into disrepute or is otherwise contrary to the public interest. The ERC noted that while the Board recognized the deference to be given to joint submissions and identified the correct legal test, it did not in fact apply the substance of the public interest test to the case before it. The Board placed significant emphasis on the lack of honesty and integrity involved in the misconduct but did not provide specific reasons as to why the joint submission on sanction, pursuant to which the Appellant would be retained in the Force, would be contrary to the public interest and bring the administration of justice into disrepute. The deceitful nature of the misconduct, the Appellant's junior status and the impact of a finding of misconduct on the Appellant's ability to be deployed were not on their own sufficient to disregard an otherwise reasonable joint submission.

On the basis of the Board's error in its treatment of the joint submission, and in light of a further error by the Board in treating expert evidence, the ERC recommended that the appeal be allowed and that the Commissioner impose the joint sanction which had been proposed by the parties.

### ***Disgraceful Conduct Test***

In *D-134*, the Member (Respondent) was in possession of two unloaded RCMP service pistols at his home which he was to deliver to members of his unit the next day. The Respondent permitted two children who were family members to handle the unloaded pistols and used his RCMP Blackberry to take photographs of them handling the firearms. The RCMP discovered the photographs, which resulted in an allegation that the Respondent had engaged in disgraceful conduct contrary to subsection 39(1) of the *Code of Conduct*. An Adjudication Board held a hearing. Photographs of the children handling the firearms, as well as a written statement by the Respondent explaining that the handling had occurred in a safe and supervised manner, were presented to the Board. Three RCMP firearms instructors testified as to how they and other RCMP members had on occasion permitted civilians to handle and manipulate RCMP-issued firearms in a safe handling environment. The Board held that the allegation was not established as no authority or rule was violated and the Respondent's conduct was within the expected norms of behaviour among RCMP members.



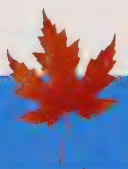
On appeal, the Appropriate Officer (Appellant) argued that the Board had improperly assessed the evidence in applying the test for disgraceful conduct. In the Appellant's view, a reasonable person with knowledge of all circumstances, including the realities of policing in general and the RCMP in particular, would have concluded that the Respondent's conduct in photographing children displaying police firearms was disgraceful, particularly as the conduct was neither work-related nor authorized. The ERC disagreed and found that the Board's reasons showed that it had committed no reviewable error in addressing the components of that test. The Board referred to the evidence of three witnesses who had described many situations where civilians had been allowed to handle Force-owned weapons. Further, the Board explained that the Respondent's conduct was distinguishable from prior disciplinary cases where statutory violations, potential danger, personal benefit, damage or dishonesty were involved. The Board clearly relied on the witness evidence and prior cases as establishing an objective norm within and among RCMP members, which accorded with the reference in the reasonable person test to knowledge of policing in general and the RCMP in particular.

The ERC recommended that the appeal be dismissed.

### ***Impact of Criminal Findings in Disciplinary Proceedings***

In **D-135**, the Appropriate Officer (Appellant) appealed a decision by an Adjudication Board (Board) that three allegations of disgraceful conduct against a member (Respondent) were not established. The Respondent had interacted with Individual A, who had displayed belligerent and aggressive behaviour which included spitting at members. At a Force detachment, the Respondent dragged Individual A into a cell when she refused to walk. Once in the cell, the Respondent placed his knee on Individual A's back and, concerned about spitting, held her head down while she was searched on the floor. The Respondent later dealt with another belligerent prisoner, Individual B, by physically compelling her to sit on the floor when she was uncooperative. The Board held a hearing and found that the allegations of disgraceful conduct pursuant to subsection 39(1) of the *Code of Conduct* were not established. The Board took into account the Respondent's criminal acquittals on charges of having assaulted Individual A and Individual B, which were based on conclusions that the Respondent's use of force had been reasonable. The Board also undertook its own assessment of the evidence and explained why it viewed the use of force as reasonable.

The ERC addressed the Appellant's argument that the Board had placed undue emphasis on the Respondent's criminal acquittals and had thus abdicated its own obligation to consider the evidence. The ERC disagreed for two reasons. First, the Board's reasons showed that it had arrived at its own findings of fact after hearing the evidence and making its own credibility determinations. For each allegation, the Board had set forth relevant surrounding circumstances, examined those circumstances from the Respondent's perspective and concluded that the Respondent's actions





had been objectively reasonable and did not constitute unnecessary force. Second, because the Board's findings of fact were essentially the same as those of the criminal trial judges, it made no error in observing that its analysis regarding the reasonableness of the Respondent's use of force must necessarily lead to the same result. Deciding otherwise would undermine the credibility of the judicial process. The ERC further found that the Board's decision reflected a detailed and balanced assessment of the evidence and that it had applied the correct test for deciding whether the Respondent's conduct was disgraceful.

The ERC recommended that the appeal be dismissed.

## Grievance Reviews

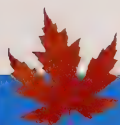
The ERC addressed a number of key issues in findings and recommendations issued in 2017-18 for grievance reviews commenced under the former *RCMP Act*. Some of these findings and recommendations were intended to clarify the rights and obligations of members and decision-makers in relation to requests for and terminations of Legal Assistance at Public Expense (LAPE). The ERC also reviewed several matters which conveyed or re-emphasized some assorted general principles applicable to grievances.

### ***LAPE Grievances***

**G-649** and **G-650** involved two Grievors who together arrested a complainant for resisting arrest and assaulting a police officer. During the ride to the detachment, the complainant purposely hit his head against the Plexiglas divider and suffered facial injuries he alleged were attributable to an assault by the Grievors. The Grievors were charged with Assault and brought to trial. They asked for LAPE on three occasions and the RCMP granted each request. At trial, they testified that they did not assault the complainant, whose injuries they said were self-inflicted. The judge considered the complainant to be more credible than the Grievors and found the Grievors guilty.

The Grievors appealed their convictions and sought further LAPE for the appeal phase. These requests were denied by the Respondent, who believed the Grievors had not acted in good faith or in the interest of the Crown, two of the three eligibility criteria for LAPE set out in the Treasury Board's LAPE Policy (TB LAPE Policy). The Respondent provided no further explanation for his decision. The Court of Appeal went on to order a new hearing, finding in part that the trial judge had based his credibility findings on unreliable evidence and had possibly made a further error. The Grievors filed grievances challenging their denied requests for LAPE at the appeal phase.

The ERC found that the Respondent's refusals of the Grievors' requests for appeal phase LAPE violated the Grievors' rights to procedural fairness and conflicted with the TB LAPE Policy. The Respondent's decisions offered no reasons and simply contained refusals of the Grievors' LAPE requests and brief references to the TB LAPE Policy. There was no analysis of the presumption of eligibility mandated by the Policy and no





account of the basis on which LAPE eligibility criteria were not met. In his submissions, the Respondent stated that he based his decisions on the trial judge's findings. Although a judgment of a trial judge or the findings made as part thereof could be relevant and appropriate to an evaluation of a request for appeal stage LAPE in some cases, this was not one of them, as the findings of the trial judge relied on by the Respondent were the very findings being contested by the Grievors. In other words, in these matters, the reasons for the requests for LAPE and the grounds for the refusals of those requests were indistinguishable.

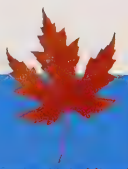
The ERC recommended that the grievances be allowed, finding that the Grievors' requests for appeal stage LAPE should be reconsidered and approved pursuant to the TB LAPE Policy.

In **G-648**, the Grievor was charged with Breach of Trust after allegedly watching a live recording of and failing to stop a non-violent sexual encounter between two female prisoners. After asking for and receiving LAPE for a court appearance and initial consultation with a lawyer, the Grievor sought further LAPE for the preliminary inquiry phase. The Respondent denied that request and terminated the previously approved LAPE, finding that the Grievor had not acted in good faith or in the interests of the Crown. The Respondent explained that the Grievor ought to have known that the sexual encounter required intervention, especially in light of the serious risks that were inherent in the encounter and of the dangers of not intervening. The Grievor filed a grievance.

The ERC found that the Respondent's decision to refuse the Grievor's request for LAPE for the preliminary inquiry phase was not consistent with the TB LAPE Policy. There was no evidence that the Respondent considered the presumption of eligibility for LAPE required by the TB LAPE Policy and neither the documentation before the Respondent when making his decision nor the evidence in the record as a whole provided a substantive basis for a conclusion that the Grievor failed to satisfy the eligibility criteria, which would have rebutted the presumption.

The ERC further found that the Respondent's termination of the Grievor's previously approved LAPE was inconsistent with the TB LAPE Policy. The onus was on the Respondent to identify information that would permit the termination of LAPE pursuant to that policy. Yet neither the Respondent's decision nor the record contained information which became available after the approval of the Grievor's LAPE that would make it clear that the Grievor did not satisfy the basic eligibility criteria. The Respondent did not assert that the initial approval of LAPE was improper nor did he explain why it became clear that the Grievor no longer satisfied the eligibility criteria.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievance.



## ***Other Grievance Principles***

In addition to the grievances highlighted above, the ERC reviewed a number of other grievances which led it to make findings that either conveyed or re-emphasized some general principles.

In **G-643**, the ERC recommended that the grievance, which involved a decision not to reimburse relocation costs, be allowed. The ERC found that, pursuant to the relevant relocation policy, the Grievor was entitled to be reimbursed interim accommodation and meal costs and an allowance for the period of time between his vacating the old post and the delivery of his effects to the new post, during which he was “necessarily separated” from his effects, through no fault of his own.

In **G-644**, the ERC recommended that the grievance, which concerned a decision not to grant a request for Vacation Travel Assistance (VTA), be denied. The ERC found that the Grievor had a responsibility to be familiar with policies that were relevant to his situation (i.e. in this case, the provisions of an isolated posts and government housing policy which dealt with VTA). The fact that the Grievor received inaccurate information from a member which contributed to the Grievor applying for VTA beyond the deadline for so doing did not, in itself, negate that responsibility.

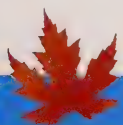
Additionally, in **G-646**, the ERC recommended that the grievance, which involved a decision that the Grievor’s harassment allegations were not established, be denied. The ERC found that the Grievor did not submit sufficient evidence or arguments to establish his position that the investigator’s failure to interview more witnesses resulted in an investigation that omitted crucial evidence. The Grievor did not show how the evidence of further witnesses would have added to the investigation, was obviously vital or may have materially affected the Respondent’s decision.

## **Preliminary Issues in Current Legislation and Legacy Legislation Cases**

The ERC reviewed files with preliminary issues under both the current and the legacy legislation in 2017-18. Preliminary issues are matters in a grievance or an appeal that might either prevent the ERC from reviewing the case or could even remove a grievor’s or an appellant’s right to grieve or appeal a decision. The ERC made findings and recommendations with respect to a number of preliminary issues this past year.

## ***Referability – Conduct Matters – Current Legislation***

The coming into force of the current *RCMP Act* changed the ERC’s mandate by modifying the types of cases referable to the ERC. Under the current *RCMP Act*, in order for an appeal regarding a conduct issue to be referable to the ERC, it must satisfy the criteria identified in subsection 45.15(1) of the *RCMP Act* in that the appeal must relate to one of the conduct measures identified or to any finding that resulted in its imposition.





In **C-018**, a conduct meeting was held with the Appellant, as a result of which the Respondent issued a written decision finding that the Appellant had engaged in harassment in contravention of section 2.1 of the *Code of Conduct*. However, the Respondent did not impose conduct measures as the one-year limitation period for the imposition of such measures under subsection 42(2) of the *RCMP Act* had expired. The Appellant appealed the Respondent's Decision on various grounds. However, as no conduct measures were imposed by the Respondent, the ERC determined that it had no legal authority to issue findings and recommendations to the Commissioner.

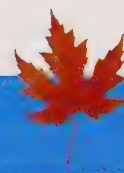
Conversely, in **C-020**, the ERC considered whether the imposition of a forfeiture of annual leave in and of itself made the appeal referable pursuant to paragraph 45.15(1)(a) of the *RCMP Act*, which refers to "a financial penalty of more than one day of the member's pay". The ERC determined that paragraph 45.15(1)(a) does not include a forfeiture of annual leave. A clear distinction is drawn in the *Commissioner's Standing Orders (Conduct)* between a financial penalty deducted from a member's pay and other conduct measures that have or may have financial impacts on the member. Only an appeal involving a financial penalty of more than one day deducted from the member's pay is referable to the ERC pursuant to paragraph 45.15(1)(a) of the *Act*.

### ***Referability – Harassment Matters – Current Legislation***

Under the current *RCMP Act* and pursuant to subsection 17(a) of the *RCMP Regulations, 2014*, harassment cases referred to the ERC are limited to appeals of decisions described in subsection 6(1) or paragraph 6(2)(b) of the *Commissioner's Standing Orders (Investigation and Resolution of Harassment Complaints)*. Subsection 6(1) relates to a decision as to whether a harassment complaint was filed within the prescribed one-year time limit and paragraph 6(2)(b) refers to the decision as to whether an alleged harasser has contravened the *Code of Conduct*.

In **NC-006**, the Appellant had filed a harassment complaint against an employee of another enforcement agency who had been working with the Appellant on a joint task force. The Respondent concluded that the RCMP's harassment policy did not permit the RCMP to investigate or impose measures against alleged harassers employed by other agencies. The Appellant appealed the Respondent's decision. As the Appellant was not challenging one of the two types of referable decisions regarding harassment complaints referred to above, the ERC found that it did not have jurisdiction to render findings and recommendations in the matter.

Similarly, in **NC-012**, the Appellant, who had been the subject of a harassment complaint (Complaint), wrote a letter (Appellant's Letter) to the Respondent, who was the designated decision-maker in the Complaint. The Appellant's Letter raised concerns regarding a witness in the Complaint. The Respondent rendered a decision regarding the Complaint and, subsequently, responded by letter (Respondent's Letter) to the Appellant's Letter by advising the Appellant that an appeal of the decision regarding the Complaint was the most suitable avenue to address any concerns the





Appellant may have. The Appellant filed an appeal of the Respondent's Letter. The ERC found that the Appellant's Letter could not be characterized as a harassment complaint and, consequently, that the Respondent's Letter in response was not a decision of the type identified in subsection 17(a) of the *RCMP Regulations*. As a result, the ERC did not have jurisdiction to review the matter.

### ***Referability – Legacy Legislation***

In **G-642**, Grievors claimed retroactive compensation for meals taken while on overtime. The Respondent informed the Grievors that their claims could not be approved as per a policy contained in the Force's Administration Manual which governed overtime compensation. The Respondent's decision was grieved. The ERC examined whether the grievance was referable pursuant to subsection 36(a) of the former *RCMP Regulations* which captured grievances relating to "*the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members*". As the grievance related to the Force's interpretation and application of its own internal policy, rather than a government-wide policy that had been made to apply to members, the ERC could not review the grievance.

### ***Time Limits to Seek Redress***

Issues surrounding the time limits applicable to grievances and appeals arose in several cases referred to the ERC this past year.

In **C-019**, the ERC noted that the Appellant had filed his appeal of a conduct authority's decision one day outside the 14-day time limit prescribed by section 22 of the *Commissioner's Standing Orders (Grievances and Appeals)*. On two separate occasions, the ERC requested the Appellant's submissions explaining the delay, but the latter failed to respond. The ERC found that the Appellant had filed his appeal outside the statutory time limit. It further found that, absent an explanation from the Appellant, there were no exceptional circumstances in this case which would warrant an extension of time pursuant to subsection 29(e) of the *CSOs (Grievances and Appeals)*.

A time limits issue which arose in **NC-011** highlighted the difference between the 14-day time limit to appeal decisions in relation to harassment complaints pursuant to section 38 of the *CSO (Grievances and Appeals)* and the 30-day time limit to submit a grievance against harassment-related decisions under legacy legislation. The Appellant sought to contest the Respondent's decision regarding his harassment complaint by filing a Grievance Form. Under the current legislation process, the appeal should have been initiated through a Statement of Appeal. Further, the Appellant submitted the Grievance Form after the 14-day time limit set out in section 38 of the *CSO (Grievances and Appeals)* had expired, but less than 30 days after he learned of the decision. The ERC observed that if the Appellant had presented



his Grievance Form within the required 14-day time limit, the appeal would have been filed within the prescribed limitation period notwithstanding a defect in form. However, given the failure to submit the appeal in any form within the required timeframe, the ERC found that the 14-day time limit had not been met. While the Appellant had been provided with several opportunities to explain the delay, he had failed to do so, as a result of which a recommendation to extend the time limit due to exceptional circumstances was not warranted.

## **Outreach and Communications**

ERC outreach and communications activities support transparency, accountability and awareness of RCMP workplace issues, and the operation of the RCMP recourse system.

### **Publications and Website**

The ERC *Communiqué* publication provides summaries of ERC findings and recommendations and summaries of final decisions of the Commissioner of the RCMP for files the ERC has reviewed. It is distributed to RCMP detachments and offices with recourse responsibilities across Canada and is posted on the ERC website. Two *Communiqués* for the 2017-18 period have been published and distributed.

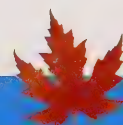
An extensive searchable database for summaries of ERC findings and recommendations and of the decisions of the Commissioner of the RCMP is available on the ERC website. The website also contains ERC articles, discussion papers and specialized reports on key issues related to recourse, appeals and ERC case reviews.  
<http://www.erc-cee.gc.ca/index-en.aspx>

### **Outreach**

Outreach activities with the RCMP include participation in learning, orientation or special events at National Headquarters, Divisional Headquarters or detachments. The ERC met with RCMP Professional Responsibility Sector staff and managers in January 2018 to provide an update on the ERC appeal case review program and on key issues in ERC findings and recommendations. Regular discussions with RCMP managers on program administration supported operations for each organization, coordination in program delivery between organizations, and ERC planning.

### **Requests for Information**

The ERC receives requests for information from RCMP members (current and retired), RCMP recourse system personnel, the public, media and other government organizations. In 2017-18, the ERC received and responded to a total of 139 requests. This represented a decrease from 185 last year, while still being above the annual average of 122 requests over the eight previous years.



For the requests received this year:

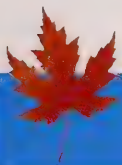
- 61% came from current or retired RCMP members (including from law firms on behalf of a member), most often asking about the status of a referred file at the ERC or requesting copies of findings and recommendations from completed files;
- 24% from the public (e.g. private individuals, law firms), most often for copies of findings and recommendations;
- 10% from RCMP recourse system personnel, most often asking about the status of referred files or for copies of findings and recommendations;
- 4% from other government organizations; and,
- 1% from the media.

Subject of the Request	Person Requesting the Information					
	RCMP Member	RCMP Recourse*	Public	Media	Other Gov't	Total
Status of a file that is before the ERC	68	4	-	-	-	72
Copy of findings and recommendations	8	10	8	-	-	26
Matter outside the ERC mandate	-	-	22	-	4	26
ERC role, policies or procedures	4	-	3	2	-	9
A case/matter not referred to the ERC	4	-	-	-	-	4
ERC reports or publications	1	-	-	-	1	2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>139</b>

\*RCMP personnel who have a role in referable files (e.g. a Member Representative) or in administering the recourse and appeal process (e.g. a case file manager from the RCMP's Office for the Coordination of Grievances and Appeals).

There continues to be a relatively large number of requests from RCMP members, although down from the previous year (85 in 2017-18 compared to 94 in 2016-17). The number of requests from the public also decreased (from 52 to 33). In terms of the subjects of requests, the proportional distribution is similar to previous years generally. There were notably fewer requests for copies of findings and recommendations (down to 26, from 69 last year).

The ERC responded to and provided an answer for each request within one day in over four out of five cases. When there was a need to undertake research or verifications, the response was provided as soon as possible.

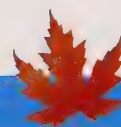




## Corporate Management and Planning

A key focus for the ERC in 2017-18 was the advancement of proposals for additional funding to support the integrity of the appeal case review program. Communication and coordination with central agencies and the portfolio department were important elements of this work. The approval of additional funding for the ERC from late 2017-18 through 2020-21 was announced by the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness in the fall of 2017. The implementation of new funding began in 2017-18.

The ERC continued to receive a wide scope of corporate services infrastructure, advice and transactional support from Public Safety and Emergency Preparedness Canada under a memorandum of understanding. The small agency and administrative tribunal communities were also sources of advice and support, both through established networks and informally.



## PART III – Operational Outlook

The ability of the ERC to achieve program objectives over the next several years will depend greatly on the ERC's ability to hire, develop and retain expert legal and program management resources, creating the capacity needed to address the backlog of cases awaiting review and projected workloads. The size of the backlog and the associated operational challenge for the ERC remains significant, with a caseload of 238 files at the end of 2017-18.

### Future Workload

The ERC actively monitors and manages its caseload, which is essential to support day-to-day operations, risk and opportunity identification, and planning. A key challenge and objective is to estimate the kinds, numbers and complexities of files that will be referred to the ERC in coming years, and to then gauge what that will mean for actual workloads. The ERC will continue to engage the RCMP to support these efforts, as appropriate. The ERC will also work with central agencies and the portfolio department to address developments and pressures.

The current indication is that both the number of referrals to the ERC each year and overall file complexity will continue to increase beyond earlier projections.

For case referrals under the current legislation, the ERC received an increased number of total referrals in 2017-18 compared to the previous year (74, compared to 43). The ERC also received a growing proportion of more complex files compared to last year (52 harassment, discharge and conduct board files, compared to 30 such files the previous year). The evolving mix of file types is being monitored closely in order to help project ERC future requirements as reliably as possible.

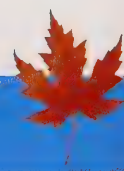
For case referrals under the legacy legislation, we anticipate that referrals will remain at close to historical levels (i.e. 30-35 files per year, with a mix of relatively less and more complicated files); and for several more years, until all legacy files commenced in the RCMP that are potentially referable to the ERC will have run their course.

Based on current assessments, up to 120 case referrals total per year are anticipated for the next several years. With this operating reality, it is projected that the length of delay in completing work on files will continue to increase until planned additional human resources are on strength and trained. For legacy files received at the ERC today, this means a wait of approximately five years (compared to an historical two to three year wait time) and for current legislation files a wait of approximately two years on average.



## Service Standards

The *RCMP Act* requires that the ERC establish and make public service standards with time limits for the completion of its case reviews. The ERC had targeted the end of fiscal year 2017-18 to issue service standards. However, the ERC requires further additional information and experience working with current legislation cases before it can reasonably project the future complexity and, by extension, the workloads and associated time frames for completion of reviews that should be expected. Also, given the current length of delays between the ERC's receipt of a case for review and the initiation and completion of a review, it is likely difficult now to set standards that would be meaningful to RCMP members, managers and the public. In light of these considerations, the target to have service standards in place for legacy and current legislation cases has been revised to the spring of 2019. The ERC will need to reassess the viability of that target over the next year based on further analysis and any new information.





# ANNEXES

## ANNEX A

### List of Laws, Regulations and Orders

#### Laws

*RCMP Act*

*Enhancing Royal Canadian Mounted Police Accountability Act*

#### Regulations

**Under the *RCMP Act*** (in force as of November 28, 2014)

*RCMP Regulations* (SOR/2014-281)

*Regulations Prescribing an Oath of Secrecy* (SOR/2014-280)

*RCMP Stoppage of Pay and Allowances Regulations* (SOR/84-886)

*RCMP External Review Committee Rules of Practice and Procedure* (SOR/88-313)

*Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Security and Confidentiality Regulations* (SOR/88-397)

**Under the *RCMP Act*** (prior to November 28, 2014)

*RCMP Regulations* (SOR/88-361)

#### (Selected) Commissioner's Standing Orders

**Under the *RCMP Act*** (in force as of November 28, 2014)

Commissioner's Standing Orders (Conduct) (SOR/2014-291)

Commissioner's Standing Orders (Employment Requirements) (SOR/2014-292)

Commissioner's Standing Orders (General Administration) (SOR/2014-293)

Commissioner's Standing Orders (Grievances and Appeals) (SOR/2014-289)

Commissioner's Standing Orders (Investigation and Resolution of Harassment Complaints) (SOR/2014-290)

**Under the *RCMP Act*** (prior to November 28, 2014)

Commissioner's Standing Orders (Grievances) [Repealed] (SOR/2003-181)

Commissioner's Standing Orders (Representation), 1997 [Repealed] (SOR/97-399)

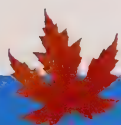
Commissioner's Standing Orders (Disciplinary Action) [Repealed] (SOR/88-362)

Commissioner's Standing Orders (Classification Redress Process for Members) (SOR/2001-248)

Commissioner's Standing Orders (Practice and Procedure) [Repealed] (SOR/88-367)

Commissioner's Standing Orders (Qualifications) [Repealed] (SOR/88-366)

Commissioner's Standing Orders (Dispute Resolution Process for Promotions and Job Requirements) [Repealed] (SOR/2000-141)





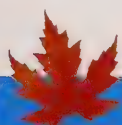
## ANNEX B

### Overview of ERC Findings and Recommendations in 2017-18

#### Current *RCMP Act*

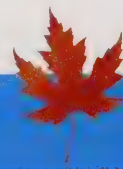
#### Appeals of a Decision by a Conduct Authority or Conduct Board

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal ( <i>Code of Conduct</i> Section) Key Issues	ERC Findings and Recommendations
C-015	<p>Failure to remain on duty (section 4.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Appeal of the Conduct Authority's finding that the allegation was established.</p> <p>Appeal of the conduct measures imposed.</p>	<p>Allow the appeal.</p> <p>Reasonable apprehension of bias raised by Conduct Authority's decision to present to the Appellant a completed record of decision at the conduct meeting.</p> <p>Conduct Authority relied on an irrelevant aggravating factor.</p> <p>Recommend that the Commissioner, in making the finding that the Conduct Authority should have made, find that the allegations are established.</p> <p>Further recommend that the Commissioner reduce the conduct measures imposed.</p>

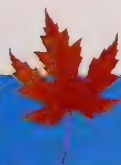




C-016	<p>Discreditable conduct (section 7.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Unauthorized use of RCMP equipment (section 4.6 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Assault on estranged spouse and attempted witness tampering.</p> <p>Appeal of Conduct Authority's findings that allegations were established.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>The Conduct Authority did not commit any manifest and determinative errors in assessing witness credibility or in his overall appreciation of the evidence.</p>
C-017	<p>Discreditable conduct (section 7.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Failure to provide accurate account (section 8.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Conduct Authority Representative sought Member's dismissal. Conduct Board imposed financial penalty of 60 days forfeiture of pay.</p> <p>Appeal by the Conduct Authority Representative of the conduct measure imposed by the Conduct Board.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>No reviewable error by the Conduct Board in assessing the Member's ability to continue his employment in the RCMP despite an obligation to disclose his misconduct in the future when testifying in court proceedings.</p> <p>Conduct Board did not err in its weighing of mitigating and aggravating factors.</p> <p>No error by the Conduct Board with respect to financial penalty imposed as there is no statutory limit to amount of forfeiture of pay in the current RCMP conduct regime.</p> <p>Conduct Board did not contravene principles of procedural fairness when it did not call specific witnesses, as it was the Conduct Authority Representative's responsibility to do so.</p>

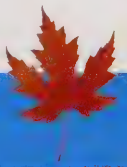


C-018	<p>Engaging in harassment (section 2.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Appeal of Conduct Authority's finding that the allegation was established.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the appeal, not referable (outside subsection 45.15(1) of the <i>RCMP Act</i>).</p> <p>No conduct measure imposed. Appeal did not relate to one of the conduct measures identified at subsection 45.15(1) of the <i>RCMP Act</i>.</p>
C-019	<p>One allegation established under section 4.2 of the <i>Code of Conduct</i> (diligence in performing duties).</p> <p>Appeal filed over 14 days after the day the Member was served with the decision.</p> <p>Whether a retroactive extension of the 14-day time limit to file an appeal was justified.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>Appellant did not file his appeal within the 14-day time limit prescribed by section 22 of the <i>CSOs (Grievances and Appeals)</i>.</p> <p>Appellant did not provide an explanation that would warrant a retroactive extension of the time limit pursuant to subsection 29(e) of the <i>CSOs (Grievances and Appeals)</i>.</p>
C-020	<p>Allegation of Discreditable Conduct (section 7.1 of the <i>Code of Conduct</i>).</p> <p>Conduct Authority found that allegation established and imposed forfeiture of annual leave.</p> <p>Member appealed Conduct Authority's decision.</p> <p>Whether ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the appeal, not referable (outside subsection 45.15(1) of the <i>RCMP Act</i>).</p> <p>Forfeiture of annual leave is not one of the conduct measures identified in subsection 45.15(1) of the <i>RCMP Act</i>.</p>



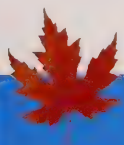
## Appeals of a Decision Regarding Non-Conduct Matters

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
NC-006	<p>Member appeal of Respondent's decision not to address the Member's harassment complaint against a member of another police force involved in a joint operation.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the appeal, not referable (outside subsection 17(a) of the <i>RCMP Regulations</i>).</p> <p>The Appellant's complaint was never investigated by the Force and no decision regarding the complaint was rendered. As a result, the appeal did not relate to a decision regarding a harassment complaint.</p>
NC-007	<p>Member appeal of Respondent's decision to order the Member's discharge on the basis of having a disability.</p> <p>Respondent's failure to receive and consider the Member's submission in response to the Notice of Intent to Discharge.</p> <p>Member's right to procedural fairness.</p>	<p>Allow the appeal.</p> <p>The Member forwarded his submission to the Respondent as an attachment to an email. Owing to a technical issue, the submission was not delivered with the email.</p> <p>The Member's email contained clear indicators that he believed his submission was attached. The Respondent's failure to realize that the attachment was missing, while inadvertent, resulted in the Appellant being denied an important participatory right in the discharge proceedings.</p> <p>Remit the matter, with directions for rendering a new decision, to the Respondent or to another decision-maker.</p>

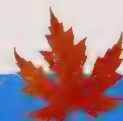




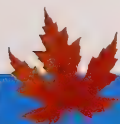
NC-008	<p>Member appeal of decision to discharge him from RCMP on the basis that he no longer possessed a basic requirement for the carrying out of his duties, namely, the required security clearance.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the appeal, not referable (outside section 17 of the <i>RCMP Regulations</i>).</p> <p>The discharge of a member for not possessing a basic requirement for the carrying out of his/her duties is not one of the grounds for discharge set forth in section 17 of the <i>RCMP Regulations</i>.</p>
NC-009	<p>Member appeal of Respondent's decision that harassment complaint was not established.</p> <p>Test to be applied when deciding whether harassment occurred.</p> <p>Alleged single, severe incident of harassment.</p> <p>Assessment of harassment allegations and certain evidence.</p>	<p>Allow the appeal.</p> <p>Objective test for determining whether harassment took place was improperly applied by focusing on the perspective of the Alleged Harasser instead of the perspective of the reasonable bystander.</p> <p>A single incident will constitute harassment only in rare cases where it is serious and has a long-lasting effect.</p> <p>Respondent did not err in the evaluation of allegations or of certain evidence.</p> <p>Recommend that the matter be remitted to the Respondent or to a new decision-maker with directions for a new decision.</p>



NC-010	<p>Member appeal of Respondent's decision that harassment complaint was not established.</p> <p>Assessment of harassment allegations collectively.</p> <p>Assessment of certain evidence.</p> <p>Consideration of supervisory duties of Alleged Harasser in assessing the allegations.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>A failure to assess harassment allegations collectively is not erroneous if it is reasonably determined that the conduct set out in each harassment allegation was neither offensive nor inappropriate.</p> <p>Respondent committed no manifest and determinative error in assessing the evidence.</p> <p>Not erroneous to consider supervisory responsibilities of Alleged Harasser when assessing the allegations, as dealings underlying the allegations flowed from the Alleged Harasser's position.</p>
NC-011	<p>Member appeal of Respondent's decision that harassment complaint was not established.</p> <p>Time-limits applicable to appeal process.</p> <p>Appeal filed over 14 days after the day the Member was served with the decision.</p> <p>Whether a retroactive extension of the time limit was warranted.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>Appellant did not file his appeal within the 14-day time limit prescribed by section 38 of the CSOs (<i>Grievances and Appeals</i>).</p> <p>Subsection 43(d) of the CSOs (<i>Grievances and Appeals</i>) provides to an appeal adjudicator the power to extend, in exceptional circumstances, the 14-day time limit to file an appeal.</p> <p>No such extension warranted in this case as the Member did not provide any explanation regarding the failure to meet the 14-day time limit.</p>



<p><b>NC-012</b></p>	<p>Member had been the subject of a harassment complaint. Prior to the Respondent rendering a decision regarding the complaint, the Member wrote a letter to the Respondent, who was the Commanding Officer, and raised concerns about a witness in the complaint.</p> <p>The Respondent answered the Member's letter by his own letter stating that the Member should raise his concerns through an appeal of the Respondent's decision which had been rendered in relation to the complaint.</p> <p>The Member filed a statement of appeal and identified the Respondent's letter as the subject-matter of his appeal.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the appeal, not referable (outside subsection 17(a) of the <i>RCMP Regulations</i>).</p> <p>The Respondent's letter was not a decision regarding a harassment complaint.</p>
<p><b>NC-013</b></p>	<p>Member appeal of Respondent's decision that harassment complaint was not established.</p> <p>Time-limits applicable to appeal process.</p> <p>Appeal filed over 14 days after the day the Member was served with the decision.</p> <p>Whether a retroactive extension of the time limit was justified, partly in light of alleged health issues.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>Appellant did not file the appeal within the 14-day time limit prescribed by section 38 of the <i>CSOs (Grievances and Appeals)</i>.</p> <p>No extension warranted pursuant to subsection 43(d) of the <i>CSOs (Grievances and Appeals)</i>. The record did not indicate that the Appellant had a continuing intention to lodge an appeal. Unfamiliarity with relevant authorities is not an adequate reason for failing to respect the statutory limitation period. No evidence of health issues precluding a timely appeal.</p>

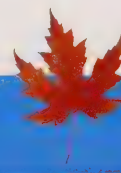




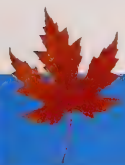
## Former RCMP Act

### Appeals of Discipline (Adjudication) Board Decisions

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
<b>D-133</b>	<p>Disgraceful conduct – alleged misuse of credit card issued to the Member by the RCMP.</p> <p>Early Resolution Discipline Process.</p> <p>Joint submission on sanction of 10 days' forfeiture of pay refused by the Adjudication Board.</p> <p>Adjudication Board ordered the Member to resign or be dismissed.</p> <p>Member appeal on the sanction.</p>	<p>Allow the appeal and recommend that the joint submission on sanction which had been proposed to the Adjudication Board be imposed.</p> <p>The Board failed to properly apply the substance of a legal test which must be considered when deciding whether to disregard a joint submission on sanction.</p> <p>The Board erred in its assessment of mitigating factors to be considered in deciding sanction.</p>

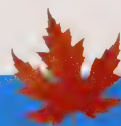


<p><b>D-134</b></p>	<p>Disgraceful conduct – alleged misuse of RCMP-issued service pistols.</p> <p>Appropriate Officer appeal of the Board’s findings that the allegation was not established.</p> <p>Application of disgraceful conduct test to information and evidence before Board.</p>	<p>Dismiss the appeal and uphold the Board’s decision.</p> <p>The Board’s reasons reflected the reasonable person test which must be applied in deciding an allegation of disgraceful conduct. The Board identified an objective standard of conduct based on prior cases and the evidence provided by witnesses.</p>
<p><b>D-135</b></p>	<p>Disgraceful conduct – allegations of excessive use of force.</p> <p>Appropriate Officer appeal of the Board’s findings that the allegations were not established.</p> <p>Board’s reliance on criminal acquittals; assessment of the evidence and credibility of witnesses; proper test for disgraceful conduct.</p>	<p>Dismiss the appeal and uphold the Board’s decision.</p> <p>The Board did not err in the manner it considered the acquittals entered at the member’s criminal trial, which were based on the same circumstances that were before the Board.</p> <p>The Board committed no manifest and determinative error in its assessment of the facts or the credibility of witnesses.</p> <p>The Board applied the correct test in relation to allegations of disgraceful conduct.</p>



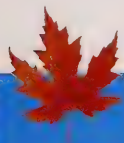
## Reviews of Grievance Decisions

ERC Case Number	Subject Matter of the Grievance / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
<b>G-642</b>	<p>Decision that the Grievors' overtime meal expenses could not be retroactively reimbursed.</p> <p>Whether ERC has jurisdiction to review the grievance.</p>	<p>No legal authority for the ERC to review the grievance.</p> <p>The subject matter of the grievance relates to a decision made pursuant to an internal Force policy, not a government-wide policy applicable to members. The grievance is therefore not referable as it falls outside the scope of section 36 of the <i>RCMP Regulations</i>.</p>
<b>G-643</b>	<p>Decision that the Grievor was not entitled to interim travel allowances when relocating to a new post, as he was not necessarily separated from the household goods and effects that he required during the transition.</p> <p>Interpretation of the definition of "household goods and effects" contained in the 2007 <i>RCMP Integrated Relocation Program</i>.</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>While some of the Grievor's belongings had been delivered to the new post at the time he arrived, he was without sufficient household effects for a subsequent period of time as he awaited shipment of remaining items. As a result, the Grievor was entitled to the interim travel allowances he sought.</p>

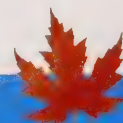




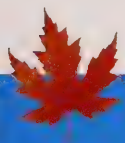
<p><b>G-644</b></p>	<p>Decision that the Grievor was not entitled to vacation travel assistance at an isolated post, as he had made his request after the fiscal year had ended.</p> <p>Interpretation of the <i>Isolated Post and Government Housing Directive</i>.</p> <p>Based on erroneous information provided by his supervisor, the Grievor had not submitted his request within the fiscal year.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The Grievor was not entitled to receive the vacation travel assistance he requested as such a request had to be made during the applicable fiscal year.</p> <p>The fact that the Grievor had been given erroneous information did not render him eligible for the benefit. Members are responsible for familiarizing themselves with applicable policy.</p>
<p><b>G-645</b></p>	<p>Decision that Grievor must pay storage expenses incurred during a relocation.</p> <p>Time Limit at level I – whether grievance was presented within 30 days of when the Grievor knew or ought to have known he was aggrieved.</p> <p>Consideration of extension of time limit.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>Grievance submitted roughly 25 days after time limit expired.</p> <p>Extension was unwarranted, as Grievor did not possess continuing intention to grieve and his explanations for the delay were not persuasive.</p>



<p><b>G-646</b></p>	<p>Decision that the Grievor's harassment complaint was not established.</p> <p>Delay in the harassment complaint process.</p> <p>Adequacy of the harassment investigation-number of witnesses interviewed.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>A delay of 18 months in completing the harassment complaint process was unacceptable and inconsistent with provisions contained in applicable harassment policies. However, the delays in the process did not further aggrieve the Grievor and did not compromise the integrity of the investigative process.</p> <p>There was no evidence that the investigator's failure to interview additional witnesses resulted in an investigation that omitted crucial evidence.</p>
<p><b>G-647</b></p>	<p>Decision to deny the Grievor's request for Legal Assistance at Public Expense (LAPE).</p> <p>The Grievor incurred legal expenses as a result of being the subject of a criminal investigation resulting in several criminal charges.</p>	<p>Allow the grievance in part.</p> <p>A decision to authorize or deny LAPE must consider applicable LAPE policy criteria, including whether the member's actions were within the scope of his or her duties.</p> <p>Two of the criminal matters related to actions taken by the Grievor which were within the scope of his duties.</p> <p>With respect to a third matter, there was insufficient information for the Respondent to conclude that the Grievor had failed to meet eligibility criteria. The Grievor was entitled to LAPE in relation to these matters.</p> <p>The Grievor was not entitled to LAPE in relation to charges arising from circumstances outside the scope of his duties or employment with the RCMP.</p> <p>Recommend that the Grievor be permitted to provide a detailed accounting of legal fees incurred in relation to the matters for which LAPE should have been provided.</p>

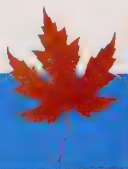


G-648	Decision to deny the Grievor's request for Legal Assistance at Public Expense (LAPE) for a preliminary inquiry and to terminate Grievor's previously approved LAPE.	<p>Allow the grievance.</p> <p>Failure to consider the presumption of eligibility for LAPE required by applicable LAPE policy. No substantive basis for finding that the Grievor had failed to meet eligibility criteria for formerly approved or newly requested LAPE.</p> <p>Recommend that Grievor be required to submit a detailed statement of account regarding legal fees incurred by him, for presentation to approval authority.</p> <p>Recommend that Grievor be permitted to make detailed request for LAPE for trial phase of criminal proceedings.</p>
G-649	Decision to deny the Grievor's request for Legal Assistance at Public Expense (LAPE) at appeal phase.	<p>Allow the grievance.</p> <p>Decision to refuse LAPE contained no reasons, no analysis of presumption of eligibility mandated by applicable LAPE policy and no explanation of basis on which eligibility criteria not met.</p> <p>Recommend that Grievor's request for LAPE at appeal phase be reconsidered and retroactively approved, subject to advice of the Advisory Committee on Legal Assistance and Indemnification.</p>





G-650	Decision to deny Grievor's request for Legal Assistance at Public Expense (LAPE) at appeal phase.	<p>Allow the grievance.</p> <p>Decision to refuse LAPE contained no reasons, no analysis of presumption of eligibility for LAPE mandated by applicable LAPE policy and no explanation of basis on which eligibility criteria not met.</p> <p>Recommend that Grievor's request for LAPE at appeal phase be reconsidered and retroactively approved, subject to advice of the Advisory Committee on Legal Assistance and Indemnification.</p>
-------	---	---



## ANNEX C

### Staff and Contacts

#### Staff in 2017-18

Josh Brull, Counsel  
Julie Brunet, Manager, Corporate Services and Registrar  
Jamie Deacon, Executive Director  
Lorraine Grandmaitre, Manager, Corporate Services  
Martin Griffin, Counsel  
Jonathan Haig, Program Officer  
Renaud Lacroix, Administrative Officer  
Caroline Verner, Counsel  
Elizabeth Walker, Chair

#### Contact Information

P.O. Box 1159, Station B  
Ottawa, Ontario  
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134

Fax: 613-990-8969

E-mail: [org@erc-cee.gc.ca](mailto:org@erc-cee.gc.ca)

Internet: [www.erc-cee.gc.ca](http://www.erc-cee.gc.ca)









## ANNEXE C

### Personnel et coordonnées

#### Le personnel en 2017-2018

Josh Brull, avocat  
Julie Brunet, gestionnaire, Services corporatifs et greffière  
Jamie Deacon, directeur exécutif  
Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs  
Martin Griffin, avocat  
Jonathan Haig, agent de programme  
Renaud Lacroix, agent administratif  
Caroline Verner, avocate  
Elizabeth Walker, présidente

#### Coordonnées

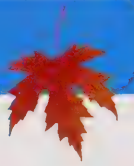
C.P. 1159, succ. B  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

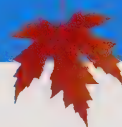
Courriel : [org@erc-cee.gc.ca](mailto:org@erc-cee.gc.ca)

Site Internet : [www.erc-cee.gc.ca](http://www.erc-cee.gc.ca)

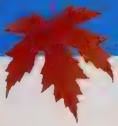




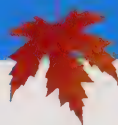




<p>G-650</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>La décision de rejeter la demande de SJFE ne comprenait aucun motif, aucune analyse sur la présomption d'admissibilité exigée par la politique applicable sur les SJFE ni aucune explication des raisons pour lesquelles les critères d'admissibilité n'étaient pas satisfaits.</p> <p>Recommander que la demande de SJFE du requérant à l'étape de l'appel soit réexaminée et approuvée rétroactivement, sous réserve de l'avis du comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.</p>
--------------	--	---

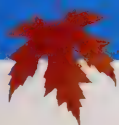


<p>G-649</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant pour une enquête préliminaire et de mettre fin aux SJFE du requérant préalablement approuvés.</p>
<p>G-648</p>	<p>Défaut de tenir compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE comme l'exige la politique applicable sur les SJFE. Aucun motif valable ne permettait de conclure que le requérant n'avait pas satisfait aux critères d'admissibilité aux SJFE préalablement approuvés ou à ceux exigés dans sa nouvelle demande.</p> <p>Recommander que le requérant soit tenu de fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés pour présentation à l'autorité approbatrice.</p> <p>Recommander que le requérant soit détaillé en vue d'obtenir des SJFE à l'étape du procès criminel.</p>	<p>Accueillir le grief.</p>
<p>G-649</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Défaut de tenir compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE comme l'exige la politique applicable sur les SJFE. Aucun motif valable ne permettait de conclure que le requérant n'avait pas satisfait aux critères d'admissibilité aux SJFE préalablement approuvés ou à ceux exigés dans sa nouvelle demande.</p> <p>Recommander que le requérant soit tenu de fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés pour présentation à l'autorité approbatrice.</p> <p>Recommander que le requérant soit détaillé en vue d'obtenir des SJFE à l'étape du procès criminel.</p>
<p>G-648</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Défaut de tenir compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE comme l'exige la politique applicable sur les SJFE. Aucun motif valable ne permettait de conclure que le requérant n'avait pas satisfait aux critères d'admissibilité aux SJFE préalablement approuvés ou à ceux exigés dans sa nouvelle demande.</p> <p>Recommander que le requérant soit tenu de fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés pour présentation à l'autorité approbatrice.</p> <p>Recommander que le requérant soit détaillé en vue d'obtenir des SJFE à l'étape du procès criminel.</p>



<p>G-647</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant.</p> <p>Le requérant a engagé des frais juridiques après avoir fait l'objet d'une enquête criminelle ayant donné lieu à plusieurs accusations criminelles.</p>	<p>Accueillir le grief en partie.</p> <p>Pour décider d'approuver ou de rejeter une demande de SJFE, il faut se pencher sur les critères de la politique applicable sur les SJFE, notamment celui consistant à savoir si les actes reprochés au membre avaient été commis dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Deux des affaires criminelles portaient sur des actes que le requérant avait commis dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Dans une troisième affaire, le répondant n'avait pas assez d'information pour conclure que le requérant ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité. Le requérant avait droit aux SJFE dans ces affaires.</p> <p>Le requérant n'avait pas droit aux SJFE pour répondre à des accusations découlant de circonstances ne relevant pas de ses fonctions ou de son emploi à la GRC.</p> <p>Recommander que le requérant soit autorisé à fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés dans les affaires pour lesquelles il aurait dû obtenir des SJFE.</p>
--------------	---	---





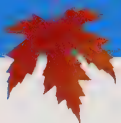
Rejeter le grief.

Le délai pour mener à terme le processus de traitement de la plainte de harcèlement, soit 18 mois, était inacceptable et contraire aux dispositions des politiques applicables sur le harcèlement. Toutefois, les retards occasionnés au cours du processus n'ont pas causé d'autres préjudices au requérant ni compromis l'intégrité du processus d'enquête. Aucune preuve n'indiquait que l'enquêteur, en omettant d'interroger d'autres témoins, n'avait pas tenu compte d'éléments de preuve manifestement importants dans l'enquête.

Décision selon laquelle la plainte de harcèlement du requérant n'était pas fondée.

Retard dans le processus de traitement de la plainte de harcèlement.

Caractère suffisant de l'enquête sur la plainte de harcèlement – nombre de témoins interrogés.



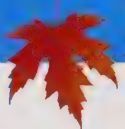
<p>G-645</p>	<p>Décision selon laquelle le requérant devait payer les frais d'entreposage engagés lors d'une réinstallation.</p> <p>Délai au niveau I – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice.</p> <p>La question de savoir s'il y a lieu de proroger le délai.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le grief a été présenté environ 25 jours après l'expiration du délai.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai, car le requérant n'avait pas l'intention constante de présenter un grief et ses explications pour justifier son retard n'étaient pas convaincantes.</p>
<p>G-644</p>	<p>Décision selon laquelle le requérant n'avait pas droit à l'aide au titre des voyages pour vacances à un poste isolé, puisqu'il avait présenté sa demande après la fin de l'exercice.</p> <p>Interprétation de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État.</p> <p>Sur la foi de renseignements erronés fournis par son supérieur, le requérant n'avait pas présenté sa demande au cours de l'exercice.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant n'avait pas droit à l'aide au titre des voyages pour vacances qu'il avait demandée, car cette demande devait être présentée au cours de l'exercice applicable.</p> <p>Le fait que le requérant avait obtenu des renseignements erronés ne le rendait pas admissible à l'indemnité. Il incombe aux membres de se familiariser avec les politiques applicables.</p>



Examen de  
décisions concernant des griefs

N° de dossier			Objet du grief/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-642			Décision selon laquelle les frais de repas déboursés par les requérants pendant qu'ils faisaient des heures supplémentaires ne pouvaient être remboursés rétroactivement.  La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.	L'objet du grief concerne une décision prise en vertu d'une politique interne de la Gendarmerie, et non d'une politique pangouvernementale ayant été étendue aux membres. Par conséquent, le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il ne fait pas partie du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC.
G-643			Décision selon laquelle le requérant n'avait pas droit à des indemnités de déplacement provisoire au moment de déménager à son nouveau lieu de travail, car il n'était pas nécessairement séparé des effets mobiliers dont il avait besoin pendant la transition.  Interprétation de la définition d'« effets mobiliers » figurant dans le Programme de réinstallation intégré de la GRC de 2007.	Certains effets du requérant avaient été livrés à son nouveau lieu de travail au moment où il était arrivé, mais il ne possédait pas suffisamment d'effets mobiliers lors d'une période subséquente pendant laquelle il attendait qu'on lui livre le reste de ses effets. Par conséquent, le requérant avait droit aux indemnités de déplacement provisoire qu'il demandait.  Accueillir le grief.

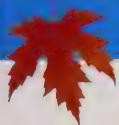


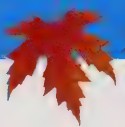


<p>D-135</p>	<p>Comportement scandaleux – allégations de recours excessif à la force.</p> <p>Appel interjeté par l'officier compétent contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles les allégations n'étaient pas établies.</p> <p>Prise en considération d'acquittements au pénal par le comité d'arbitrage; appréciation de la preuve et de la crédibilité des témoins; critère à appliquer pour établir l'existence d'un comportement scandaleux.</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur dans la manière dont il a tenu compte des acquittements prononcés au procès criminel du membre, lesquels reposaient sur les mêmes circonstances soumises au comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante dans son appréciation des faits et de la crédibilité des témoins.</p> <p>Le comité d'arbitrage a appliqué le bon critère à l'égard des allégations de comportement scandaleux.</p>
<p>D-134</p>	<p>Comportement scandaleux – utilisation prétendument abusive de pistolets de service de la GRC.</p> <p>Appel interjeté par l'officier compétent contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles l'allégation n'était pas établie.</p> <p>Application du critère de comportement scandaleux aux renseignements et aux éléments de preuve dont était saisi le comité d'arbitrage.</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.</p> <p>Dans ses motifs, le comité d'arbitrage a tenu compte du critère de la personne raisonnable à appliquer pour statuer sur une allégation de comportement scandaleux. Le comité d'arbitrage a établi une norme objective de conduite fondée sur des précédents et sur les témoignages des témoins.</p>

## Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

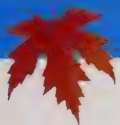
N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
D-133	<p>Comportement scandaleux – utilisation prétendument abusive d'une carte de crédit délivrée au membre par la GRC.</p> <p>Processus disciplinaire accéléré.</p> <p>La proposition conjointe sur la peine, à savoir la confiscation de 10 jours de solde, a été rejetée par le comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démisionner, sans quoi il serait congédié.</p> <p>Le membre a interjeté appel contre la peine.</p>	<p>Accueillir l'appel et recommander que la peine proposée conjointement au comité d'arbitrage soit imposée.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas bien appliqué l'essentiel d'un critère juridique qui doit être pris en considération pour décider d'écarter ou non une proposition conjointe sur la peine.</p> <p>Le comité d'arbitrage a commis une erreur dans son évaluation des facteurs atténuants à prendre en considération pour déterminer la peine.</p>



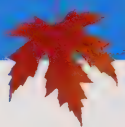


<b>NC-013</b>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Délai applicable au processus d'appel.</p> <p>L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre.</p> <p>La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai, notamment en raison de prétendus problèmes de santé.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelante n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 38 des CC (<i>griets et appels</i>).</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai en vertu de l'alinéa 43d) des CC (<i>griets et appels</i>). Le dossier ne montrait pas que l'appelante avait l'intention constante d'interjeter appel. Le manque de familiarité avec les textes officiels applicables ne constituait pas un motif valable justifiant le non-respect du délai prescrit. Aucune preuve ne montrait que des problèmes de santé avaient empêché l'appelante d'interjeter appel dans le délai imparti.</p>
<b>NC-012</b>	<p>Le membre avait fait l'objet d'une plainte de harcèlement. Avant que la plainte fasse l'objet d'une décision par l'intimé, qui était le commandant divisionnaire, le membre lui a écrit une lettre pour lui faire part de ses préoccupations au sujet d'un témoin dans la plainte.</p> <p>L'intimé a répondu à la lettre du membre en lui écrivant à son tour une lettre dans laquelle il déclarait que le membre devrait faire part de ses préoccupations en interjetant appel de la décision que l'intimé avait rendue à l'égard de la plainte.</p> <p>Le membre a présenté une déclaration d'appel en y indiquant que l'objet de son appel était la lettre de l'intimé.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application de l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La lettre de l'intimé ne constituait pas une décision concernant une plainte de harcèlement.</p>





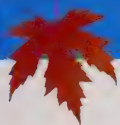
<p>NC-011</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Délai applicable au processus d'appel.</p> <p>L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre.</p> <p>La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 38 des CC (<i>griets et appels</i>). L'alinéa 43d) des CC (<i>griets et appels</i>) confère à l'arbitre d'un appel le pouvoir de proroger, dans des circonstances exceptionnelles, le délai de 14 jours prévu pour interjetter appel.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai en l'espèce, puisque le membre n'avait fourni aucune explication quant au non-respect du délai de 14 jours.</p>
<p>NC-010</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Évaluation d'allégations de harcèlement prises dans leur ensemble.</p> <p>Évaluation de certains éléments de preuve.</p> <p>Prise en considération des responsabilités de supervision du défendeur dans l'évaluation des allégations.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Le défaut d'évaluer les allégations de harcèlement dans leur ensemble ne constitue pas une erreur s'il est conclu à juste titre que le comportement décrit dans chaque allégation de harcèlement n'était ni offensant ni inapproprié.</p> <p>L'intimé n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante en évaluant la preuve.</p> <p>Il n'était pas erroné de prendre en considération les responsabilités de supervision du défendeur dans l'évaluation des allégations, puisque les interactions à l'origine des allégations découlaient du poste qu'il occupait.</p>



NC-008	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de le licencier de la GRC au motif qu'il ne possédait plus l'une des compétences de base pour exercer ses fonctions, soit celle de détener l'habilitation de sécurité exigée.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisque'il ne fait pas partie du champ d'application de l'article 17 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>Le licenciement d'un membre au motif qu'il ne possède plus l'une des compétences de base pour exercer ses fonctions ne constitue pas l'un des motifs de licenciement énoncés à l'article 17 du <i>Règlement de la GRC</i>.</p>
NC-009	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Le critère à appliquer pour déterminer s'il y a eu harcèlement.</p> <p>Allégation concernant un seul grave incident de harcèlement.</p> <p>Évaluation d'allégations de harcèlement et de certains éléments de preuve.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>Le critère objectif servant à déterminer s'il y a eu harcèlement a été mal appliqué, puisqu'il a été appliqué du point de vue du défendeur plutôt que de celui de l'observateur raisonnable.</p> <p>Il arrive très rarement qu'un seul incident constitue du harcèlement; pour ce faire, il doit s'agir d'un grave incident ayant des répercussions durables.</p> <p>L'intimé n'a pas commis d'erreur dans son évaluation des allégations et de certains éléments de preuve.</p> <p>Recommander que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.</p>

## Autres appels de décisions

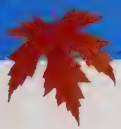
N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
NC-006	Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé de ne pas se pencher sur sa plainte de harcèlement déposée contre un membre d'un autre service de police participant à une opération conjointe. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application de l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC</i> . La plainte de l'appelant n'a jamais fait l'objet d'une enquête par la Gendarmerie et n'a pas fait l'objet d'une décision. Par conséquent, l'appel ne portait pas sur une décision concernant une plainte de harcèlement.
NC-007	Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé d'ordonner son licenciement au motif qu'il avait une déficience. L'intimé n'a pas reçu ni examiné les observations formulées par le membre en réponse à l'avis d'intention de licenciement. Le droit du membre à l'équité procédurale.	Accueillir l'appel. Le membre a transmis ses observations à l'intimé dans une pièce jointe à un courriel. En raison d'un problème technique, les observations n'ont pas été transmises avec le courriel. Dans son courriel, le membre indiquait clairement qu'il pensait que ses observations y étaient jointes. Même si c'est par inadvertance que l'intimé ne s'est pas rendu compte que la pièce jointe était manquante, l'appelant a été privé d'un important droit de participation aux procédures de licenciement. Renvoyer l'affaire à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.







C-018	Faire preuve de harcèlement (article 2.1 du <i>code de déontologie</i> ). Appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application du paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i> ). Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée. L'appel ne portait pas sur l'une des mesures disciplinaires énoncées au paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i> .
C-019	Une allégation a été établie au titre de l'article 4.2 du <i>code de déontologie</i> (faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions). L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre. La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel.	Rejeter l'appel. L'appelant n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 22 des CC ( <i>griets et appels</i> ). L'appelant n'a pas fourni d'explication qui justifierait une prorogation rétroactive du délai en vertu de l'alinéa 29e) des CC ( <i>griets et appels</i> ).
C-020	Allégation de conduite déshonorante (article 7.1 du <i>code de déontologie</i> ). L'autorité disciplinaire a conclu que l'allégation était établie et a imposé une réduction de la banque de congés annuels. Le membre a interjeté appel de la décision de l'autorité disciplinaire. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application du paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i> ). Les réductions de banques de congés annuels ne figurent pas parmi les mesures disciplinaires énoncées au paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i> .



<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'autorité disciplinaire n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante en appréciant la crédibilité des témoins et l'ensemble de la preuve.</p>	<p>Conduite déshonorante (article 7.1 du code de déontologie).</p> <p>Utilisation non autorisée du matériel de la GRC (article 4.6 du code de déontologie).</p> <p>Voies de fait commises sur l'ex-conjointe et tentative de subornation d'un témoin.</p> <p>Appel interjeté contre les conclusions de l'autorité disciplinaire selon lesquelles les allégations étaient établies.</p>	<p>C-016</p>
<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Le comité de déontologie n'a commis aucune erreur susceptible de révision dans son appréciation de la capacité du membre à continuer à travailler à la GRC malgré l'obligation de faire part de son inconduite ultérieurement, lorsqu'il aurait à témoigner en cour.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas commis d'erreur dans son appréciation des facteurs atténuants et aggravants.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas commis d'erreur relativement à la pénalité financière qu'il a imposée, puisque le régime disciplinaire actuel de la GRC ne prévoit pas de limite légale quant au montant de la solde à confisquer.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas violé les principes d'équité procédurale en ne citant pas de témoins à comparaître, puisque cette responsabilité incombe au représentant de l'autorité disciplinaire.</p>	<p>Conduite déshonorante (article 7.1 du code de déontologie).</p> <p>Défaut de rendre compte de renseignements de manière exacte (article 8.1 du code de déontologie).</p> <p>Le représentant de l'autorité disciplinaire demandait le congédiement du membre. Le comité de déontologie a imposé une pénalité financière, soit une confiscation de la solde pour une période de 60 jours.</p> <p>Appel interjeté par le représentant de l'autorité disciplinaire contre la mesure disciplinaire imposée par le comité de déontologie.</p>	<p>C-017</p>

## ANNEXE B

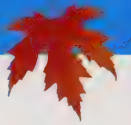
### Aperçu

des conclusions et des recommandations du CEE en 2017-2018

## Loi sur la GRC en vigueur

### Appels de décisions d'autorités disciplinaires ou de comités de déontologie

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel (article du code de déontologie) Principales question	C-015
Conclusions et recommandations du CEE	<p>Défaut de demeurer à son poste (article 4.1 du code de déontologie).</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie.</p> <p>Appel interjeté contre les mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Une crainte raisonnable de partialité découlait du fait que l'autorité disciplinaire avait décidé de présenter un rapport de décision complet à l'appelant lors de la rencontre disciplinaire.</p> <p>L'autorité disciplinaire s'est fondée sur un facteur aggravant non pertinent.</p> <p>Recommander que le commissaire, en rendant la conclusion que l'autorité disciplinaire aurait dû rendre, conclue que les allégations sont établies.</p> <p>Recommander aussi que le commissaire impose des mesures disciplinaires moins sévères.</p>







# ANNEXES

## ANNEXE A

### Liste des lois, des règlements et des consignes

#### Lois

Loi sur la GRC

Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada

#### Règlements

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

Règlement de la GRC (DORS/2014-281)

Règlement prévoyant le serment du secret (DORS/2014-280)

Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/84-886)

Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC (DORS/88-313)  
Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/88-397)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)

Règlement de la GRC (DORS/88-361)

#### Consignes du commissaire (liste non exhaustive)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)

Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)

Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)

Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)

Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)

Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)

Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)

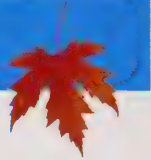
Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)

Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)

Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)

Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)

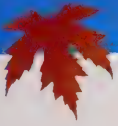
Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)



D'après les estimations actuelles, le CEE devrait recevoir jusqu'à 120 dossiers par année au cours des prochaines années. Dans ce contexte opérationnel, le retard dans le traitement des dossiers devrait continuer à s'accroître jusqu'à ce que les ressources humaines supplémentaires prévues fassent partie de l'effectif et soient formées. Ainsi, les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives que le CEE reçoit actuellement sont traités dans un délai de cinq ans environ (comparativement à deux ou trois ans par le passé), tandis que les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur sont traités dans un délai d'environ deux ans en moyenne.

## Normes de service

La loi sur la GRC exige que le CEE établisse et rende publiques des normes de service concernant les délais d'examen des dossiers. Le CEE avait prévu établir ces normes de service à la fin de l'exercice 2017-2018. Or, il doit obtenir d'autres renseignements et acquiescer plus d'expérience de travail à l'égard des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur avant de pouvoir établir des prévisions fiables sur la complexité des dossiers à venir et, par conséquent, sur les charges de travail et les délais connexes d'examen des dossiers. De plus, étant donné les délais actuels qui s'écoulent entre le moment où le CEE reçoit un dossier pour examen et celui où il commence et termine l'examen du dossier, il serait probablement difficile d'établir, pour l'instant, des normes fiables aux yeux des membres de la GRC, de la Gendarmerie et du public. Compte tenu de ces facteurs, c'est maintenant au printemps 2019 que le CEE devrait mettre en place les normes de service applicables aux dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et aux dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur. Le CEE devra réévaluer la faisabilité de cet objectif au cours de l'année à venir en fonction d'analyses plus détaillées et de nouveaux renseignements.





Au cours des prochaines années, la capacité du CEE à atteindre les objectifs de son programme dépendra grandement de son aptitude à embaucher, à former et à maintenir en poste des ressources possédant une expertise en droit et en gestion de programme, et ce, afin qu'il dispose de la capacité requise pour traiter l'arrière de dossiers en attente d'examen et les charges de travail prévues. Le CEE est toujours aux prises avec un important arriéré de dossiers ainsi que des défis connexes d'ordre opérationnel; à la fin de l'exercice 2017-2018, le CEE avait 238 dossiers à examiner.

### Charge de travail à venir

Le CEE gère et surveille activement sa charge de travail, ce qui s'avère essentiel pour mener à bien ses activités quotidiennes, cerner les risques et les possibilités ainsi que faciliter la planification. L'un des défis et des objectifs de première importance consiste à estimer les types, le nombre et la complexité des dossiers qui seront renvoyés devant le CEE au cours des prochaines années et à en évaluer l'incidence sur la charge de travail réelle. Le CEE continuera à mobiliser la GRC à l'appui de ces efforts, au besoin. Il collaborera aussi avec les organismes centraux et le ministère du portefeuille pour faire face aux situations nouvelles et aux contraintes.

Selon les données actuelles, le nombre de dossiers renvoyés devant le CEE chaque année et la complexité globale des dossiers continueront à s'accroître au-delà des prévisions antérieures.

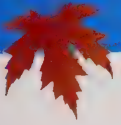
Pour ce qui est des dossiers renvoyés sous le régime des dispositions législatives en vigueur, le CEE en a reçu un plus grand nombre en 2017-2018 comparativement à l'année précédente (74 comparativement à 43). En outre, le CEE a reçu davantage de dossiers complexes comparativement à l'an dernier (52 dossiers liés au harcèlement, au licenciement ou aux comités de déontologie comparativement à 30 l'année passée). Le CEE surveille de près les types de dossiers reçus, qui varient constamment, pour prévoir ses besoins futurs de la meilleure façon possible.

En ce qui concerne les dossiers renvoyés sous le régime des anciennes dispositions législatives, nous prévoyons que leur nombre restera à peu près le même que celui observé par le passé (c. à d. de 30 à 35 dossiers plus ou moins complexes par année), et ce, pendant plusieurs années encore, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'anciens dossiers ouverts à la GRC pouvant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.



avaient été approuvés pour le CEE, lesquels seraient disponibles à compter de la fin de l'exercice 2017-2018 jusqu'à l'exercice 2020-2021. Les nouveaux fonds ont commencé à être mis en œuvre en 2017-2018.

Grâce à un protocole d'entente, Sécurité publique et Protection civile Canada a continué à offrir une vaste gamme d'infrastructures, de conseils et de mesures de soutien transactionnel à l'appui des services généraux du CEE. De plus, les communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs ont offert des conseils et de l'aide au CEE au moyen des réseaux établis et de façon informelle.





En 2017-2018, l'une des principales priorités du CEE a été de présenter des propositions en vue d'obtenir des fonds supplémentaires pour assurer l'intégrité de son programme d'examen d'appels. Pour ce faire, le CEE a notamment communiqué et collaboré avec les organismes centraux et le ministère du portefeuille. À l'automne 2017, le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile a annoncé que de nouveaux fonds

## Gestion et planification organisationnelles

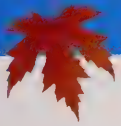
Dans plus de 80 % des cas, le CEE a répondu aux demandes dans un délai d'une journée. Il a répondu dès que possible aux demandes nécessitant des recherches ou des vérifications.

Le nombre de demandes de la part de membres de la GRC s'avère toujours assez considérable, mais il est moins important par rapport à l'an dernier (85 en 2017-2018 comparativement à 94 en 2016-2017). Le nombre de demandes de la part du public a également diminué (il est passé de 52 à 33). Quant à l'objet des demandes, la distribution proportionnelle ressemble généralement à celle des années précédentes. Fait à souligner, il y a eu moins de demandes de copies de conclusions et de recommandations (26 comparativement à 69 l'an dernier).

\*Les employés de la GRC qui exercent un rôle dans les dossiers devant faire l'objet d'un renvoi (p. ex., un représentant des membres) ou dans l'administration du processus de recours et d'appel (p. ex., un gestionnaire chargé des dossiers du Bureau de la coordination des griefs et des appels de la GRC).

Provenance de la demande d'information		Objet de la demande					
Total	Autres organismes gouvernementaux	Médias	Public	Système de recours de la GRC*	Membre de la GRC	Etat d'avancement d'un dossier devant le CEE	Copie de conclusions et de recommandations
139	5	2	33	14	85	Total	85
2	1	-	-	-	1	Rapports ou publications du CEE	1
4	-	-	-	-	4	Question ou cas n'ayant pas été renvoyé devant le CEE	4
9	-	2	3	-	4	Rôle, politiques ou procédures du CEE	4
26	4	-	22	-	-	Question ne relevant pas du mandat du CEE	-
26	-	-	8	10	8	Copie de conclusions et de recommandations	8
72	-	-	-	4	68	Etat d'avancement d'un dossier devant le CEE	68





- 1 % provenaient de membres actuels ou retraités de la GRC (y compris des cabinets d'avocats pour le compte de membres), qui cherchaient surtout à connaître l'état d'avancement d'un dossier renvoyé devant le CEE ou à obtenir des copies de conclusions et de recommandations concernant des dossiers fermés;
- 10 % provenaient du public (p. ex., particuliers ou cabinets d'avocats) et visaient surtout à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 10 % provenaient d'employés affectés au système de recours de la GRC, qui cherchaient surtout à connaître l'état d'avancement de dossiers renvoyés devant le CEE ou à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 4 % provenaient d'autres organismes gouvernementaux;
- 1 % provenaient des médias.

Parmi les demandes d'information reçues cette année :

Le CEE reçoit des demandes d'information de la part des membres de la GRC (actuels et retraités), d'employés affectés au système de recours de la GRC, du public, des médias et d'autres organismes gouvernementaux. En 2017-2018, le CEE a répondu à 159 demandes d'information, un nombre inférieur aux 185 demandes reçues l'an dernier, mais qui se situe toujours au-delà des 122 demandes obtenues annuellement en moyenne au cours des huit dernières années.

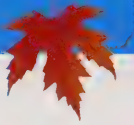
## Demandes d'information

Parmi les activités de liaison auprès de la GRC, le CEE participe à des activités d'apprentissage ou d'orientation ainsi qu'à d'autres activités spéciales offertes à la direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements. En janvier 2018, le CEE a rencontré les employés et gestionnaires du Secteur de la responsabilité professionnelle de la GRC pour leur présenter les renseignements les plus récents sur le programme d'examen d'appels du CEE et sur les principales questions traitées dans les conclusions et recommandations du CEE. En outre, le CEE est entré en contact régulier avec les gestionnaires de la GRC sur l'administration des programmes, ce qui a facilité les activités de chaque organisation, la coordination de l'exécution des programmes entre les organisations et la planification au CEE.

## Liaison

Le site Web du CEE contient une vaste base de données qui permet de chercher les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions du commissaire de la GRC. Le site Web comprend aussi des articles, des documents de recherche et des rapports spécialisés du CEE sur d'importantes questions liées aux recours, aux appels et aux dossiers examinés par l'organisation.

<http://www.erc-cee.gc.ca/index-fr.aspx>



Le *Communiqué* du CEE comprend les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions définitives du commissaire de la GRC sur les dossiers examinés par le CEE. Il est distribué à l'échelle du pays aux détachements et aux bureaux de la GRC qui assument des responsabilités en matière de recours et est affiché sur le site Web du CEE. En 2017-2018, le CEE a publié et distribué deux *Communiqués*.

## Publications et site Web

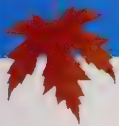
Les activités de liaison et de communication du CEE favorisent la transparence et la responsabilisation à l'égard des questions liées au milieu de travail à la GRC et du fonctionnement du système de recours de la GRC, tout en contribuant à mieux les faire connaître.

## Liaison et communication

Dans le dossier **NC-011**, une question sur les délais a fait ressortir la différence entre le délai de 14 jours imparti pour interjeter appel de décisions relatives à des plaintes de harcèlement en application de l'article 38 des CC (*griefs et appels*) et celui de 30 jours imparti pour présenter un grief à l'égard de décisions en matière de harcèlement sous le régime des anciennes dispositions législatives. L'appelant a cherché à contester la décision rendue par l'intimée sur sa plainte de harcèlement en présentant un formulaire de grief. Selon le processus relevant des dispositions législatives en vigueur, l'appel aurait dû être présenté au moyen d'une déclaration d'appel. En outre, l'appelant a présenté son formulaire de grief après l'expiration du délai de 14 jours prévu à l'article 38 des CC (*griefs et appels*), mais moins de 30 jours après avoir pris connaissance de la décision. Le CEE a indiqué que, si l'appelant avait présenté son formulaire de grief dans le délai prévu de 14 jours, il aurait présenté son appel dans le délai prescrit malgré le vice de forme. Or, puisqu'il n'a pas soumis son appel d'une quelconque façon que ce soit dans le délai prévu, le CEE a conclu qu'il n'avait pas respecté le délai de 14 jours. Bien qu'il ait eu plusieurs occasions d'expliquer son retard, il ne l'a pas fait; par conséquent, il n'y avait pas lieu de recommander une prorogation du délai en raison de circonstances exceptionnelles.

Dans le dossier **C-019**, le CEE a constaté que l'appelant avait interjeté appel d'une décision d'une autorité disciplinaire une journée après l'expiration du délai de 14 jours prévu à l'article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*. Le CEE a demandé deux fois à l'appelant de présenter des observations pour expliquer son retard, ce qu'il n'a pas fait. Le CEE a conclu que l'appelant avait interjeté appel après l'expiration du délai prescrit. Il a également déclaré, vu l'absence d'explications de la part de l'appelant, qu'il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles en l'espèce qui justifieraient une prorogation du délai en vertu de l'alinéa 29e) des CC (*griefs et appels*).





Au cours de la dernière année, le CEE a reçu plusieurs dossiers soulevant des questions sur les délais applicables aux griefs et aux appels.

### *Délais à respecter pour demander réparation*

membres, le CEE ne pouvait pas examiner le grief. politique interne et non d'une politique pangouvernementale ayant été étendue aux le grief portait sur l'interprétation et l'application, par la Gendarmerie, de sa propre gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres ». Puisque griefs relatifs « à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques en application de l'alinéa 36a) de l'ancien Règlement de la GRC, qui concernait les et contestée par voie de grief. Le CEE a examiné si le grief devait lui être renvoyé qui portait sur les indemnités d'heures supplémentaires. La décision du répondant a données selon une politique prévue dans le Manuel d'administration de la GRC La réponse les a informés que leurs demandes d'indemnité ne pouvaient être pour des repas qu'ils avaient pris pendant qu'ils faisaient des heures supplémentaires. Dans le dossier G-642, les requérants ont demandé à être indemnisés rétroactivement

### *Législatives*

### *Bien-fondé du renvoi de cas sous le régime des anciennes dispositions*

n'avait pas compétence pour examiner l'affaire. comme celles énoncées à l'alinéa 17a) du Règlement de la GRC. Par conséquent, le CEE lettre de l'intimé présentée en guise de réponse ne constituait donc pas une décision L'appelant ne pouvait être considérée comme une plainte de harcèlement et que la L'appelant a interjeté appel de la lettre de l'intimé. Le CEE a conclu que la lettre de mesure à prendre pour répondre aux préoccupations que pourrait avoir l'appelant. et informant ce dernier qu'un appel de la décision sur la plainte était la meilleure la plainte et a ensuite répondu par écrit (la lettre de l'intimé) à la lettre de l'appelant préoccupations au sujet d'un témoin dans la plainte. L'intimé a rendu une décision sur L'appelant le décideur désigné dans la plainte. La lettre de l'appelant faisait état de de harcèlement (la plainte), a écrit une lettre (la lettre de l'appelant) à l'intimé, De même, dans le dossier NC-012, l'appelant, qui avait fait l'objet d'une plainte

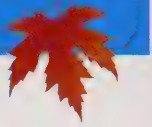
des recommandations en l'espèce.

renvoi, le CEE a conclu qu'il n'avait pas compétence pour présenter des conclusions et discussions susmentionnées sur des plaintes de harcèlement et pouvant faire l'objet d'un et la décision de l'intimé. Puisque l'appelant ne contestait pas l'un des deux types de organismes ni de leur imposer des mesures disciplinaires. L'appelant a interjeté appel GRC ne permettait pas à la GRC d'enquêter sur des défenseurs employés par d'autres une unité mixte d'enquête. L'intimé a conclu que la politique sur le harcèlement de la un employé d'un autre organisme d'application de la loi ayant travaillé avec lui dans Dans le dossier NC-006, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement contre

défendeur a contrevenu au code de déontologie.

le délai prescrit d'un an et l'alinéa 6(2)b) porte sur la décision quant à savoir si un





Au titre de la Loi sur la GRC en vigueur et en application de l'alinéa 17a) du Règlement de la GRC (2014), les cas de harcèlement renvoyés devant le CEE se limitent aux appels de décisions visées au paragraphe 6(1) ou à l'alinéa 6(2)b) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. Le paragraphe 6(1) porte sur la décision quant à savoir si une plainte de harcèlement a été déposée dans

### ***législatives en vigueur***

#### ***Bien-fondé du renvoi de cas de harcèlement sous le régime des dispositions***

À l'inverse, dans le dossier C-020, le CEE a examiné si l'appel, qui concernait l'imposition d'une réduction de la banque de congés annuels, pouvait lui être renvoyé au titre de l'alinéa 45.15(1)a) de la Loi sur la GRC, qui fait mention d'une « pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre ». Le CEE a conclu que l'alinéa 45.15(1)a) n'englobait pas une réduction de la banque de congés annuels. Les *Consignes du commissaire (déontologie)* établissent clairement une distinction entre une pénalité financière à déduire de la solde du membre visé et d'autres mesures disciplinaires ayant des conséquences financières réelles ou potentielles pour ce membre. Au titre de l'alinéa 45.15(1)a) de la Loi, le CEE reçoit uniquement les appels relatifs à une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire à déduire de la solde du membre.

Dans le dossier C-018, une rencontre disciplinaire s'est tenue en présence de l'appelant, après quoi l'intimé a rendu une décision écrite dans laquelle il a conclu que l'appelant avait fait preuve de harcèlement en contravention de l'article 2.1 du code de déontologie. Toutefois, l'intimé n'a pas imposé de mesures disciplinaires étant donné que le délai d'un an prévu à cette fin, énoncé au paragraphe 42(2) de la Loi sur la GRC, était venu à expiration. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé en invoquant plusieurs motifs. Toutefois, puisque l'intimé n'avait imposé aucune mesure disciplinaire, le CEE a conclu qu'il n'était pas habilité à présenter des conclusions et des recommandations au commissaire.

L'entrée en vigueur de l'actuelle Loi sur la GRC est venue modifier le mandat du CEE, qui reçoit maintenant des types de dossiers différents. Sous le régime de la Loi sur la GRC en vigueur, les appels sur des questions déontologiques qui sont renvoyés devant le CEE doivent répondre aux critères énoncés au paragraphe 45.15(1) de la Loi sur la GRC, à savoir qu'ils doivent porter sur l'une des mesures disciplinaires mentionnées ou sur les conclusions qui les ont justifiées.

### ***législatives en vigueur***

#### ***Bien-fondé du renvoi de cas de déontologie sous le régime des dispositions***

des conclusions et des recommandations sur plusieurs questions préliminaires au cours de la dernière année.

## Autres principes applicables aux griefs

Outre les griefs susmentionnés, le CEE s'est penché sur plusieurs autres griefs dans lesquels il a rendu des conclusions faisant ressortir certains principes généraux ou rappelant leur importance.

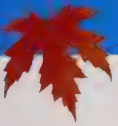
Dans le dossier **G-643**, le CEE a recommandé que le grief, qui portait sur une décision de ne pas rembourser des frais de réinstallation, soit accueilli. Le CEE a conclu que le requérant, au titre de la politique pertinente sur la réinstallation, avait droit au remboursement des frais d'hébergement provisoire et de repas ainsi qu'à une indemnité à partir du moment où il avait quitté son ancien lieu de travail jusqu'à celui où il avait reçu ses effets à son nouveau lieu de travail, période pendant laquelle il était « *nécessairement séparé* » de ses effets sans faute de sa part.

Dans le dossier **G-644**, le CEE a recommandé que le grief, qui concernait une décision de ne pas accepter une demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV), soit accueilli. Le CEE a conclu que le requérant avait la responsabilité de se familiariser avec les politiques applicables à sa situation (en l'espèce, il s'agissait des dispositions d'une politique sur les postes isolés et les logements de l'État se rapportant à l'AVV). Même si un membre lui avait fourni des renseignements inexacts l'ayant amené à présenter une demande d'AVV après la date limite prévue à cette fin, il reste que cette responsabilité lui incombait toujours.

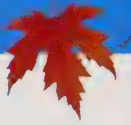
En outre, dans le dossier **G-646**, le CEE a recommandé que le grief, qui portait sur une décision selon laquelle les allégations de harcèlement formulées par le requérant n'étaient pas fondées, soit rejeté. Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas présenté suffisamment de preuves ou d'arguments démontrant que l'enquêteur, en interrogeant pas d'autres témoins, avait mené une enquête dépourvue d'éléments de preuve manifestement importants. Le requérant n'a pas montré comment les témoignages d'autres témoins auraient pu être utiles à l'enquête, s'étaient manifestement essentiels ou auraient pu grandement influencer la décision du requérant.

## Questions préliminaires soulevées dans des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

En 2017-2018, le CEE a examiné des dossiers qui soulevaient des questions préliminaires relevant des dispositions législatives en vigueur ou des anciennes dispositions législatives. Les questions préliminaires s'entendent de questions dans un grief ou un appel qui peuvent empêcher le CEE d'examiner le dossier ou qui peuvent même avoir pour effet de retirer le droit d'un requérant ou d'un appelant de contester une décision par voie de grief ou d'interjeter appel d'une décision. Le CEE a formulé







du juge du procès. Bien que le jugement d'un juge ou les conclusions formulées dans le cadre de ce jugement puissent parfois s'avérer pertinents et valables en l'espèce, puisque les conclusions du juge du procès sur lesquelles s'était fondé le répondant étaient les mêmes conclusions que contestaient les requérants. Autrement dit, en l'espèce, les raisons pour lesquelles les demandes de SJFE ont été présentées et celles pour lesquelles elles ont été rejetées s'avéraient les mêmes.

Le CEE a recommandé que les griefs soient accueillis. Il a conclu que les demandes de SJFE présentées par les requérants à l'étape de l'appel devraient être réexaminées et approuvées conformément à la Politique sur les SJFE du CT.

Dans le dossier **G-648**, le requérant a été accusé d'abus de confiance après avoir apparemment regardé l'enregistrement en direct d'une relation sexuelle non violente entre deux détenues sans y mettre fin. Après avoir demandé et obtenu des SJFE pour comparative en cour et consulter un avocat pour la première fois, le requérant a présenté une autre demande de SJFE à l'étape de l'enquête préliminaire. Le répondant a rejeté cette demande et mis fin aux SJFE préalablement approuvés au motif que le requérant n'avait pas agi de bonne foi ni dans l'intérêt de l'État. Le répondant a expliqué que le requérant aurait dû savoir qu'il devait intervenir pour mettre fin à la relation sexuelle, notamment en raison des risques graves qui y étaient associés et des dangers susceptibles de survenir s'il n'intervenait pas. Le requérant a présenté un grief.

Le CEE a conclu que la décision du répondant de rejeter la demande de SJFE du requérant à l'étape de l'enquête préliminaire allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Rien n'indiquait que le répondant avait tenu compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE, comme l'exigeait la Politique sur les SJFE du CT, et ni les documents examinés par le répondant pour rendre sa décision ni l'ensemble de la preuve au dossier ne comprenaient de motifs valables pour conclure que le requérant ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité, ce qui aurait eu pour effet de réfuter la présomption.

Par ailleurs, le CEE a conclu que la décision du répondant de mettre fin aux SJFE du requérant préalablement approuvés allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Il incombaît au répondant de mentionner les renseignements qui permettraient de mettre fin aux SJFE conformément à la Politique sur les SJFE du CT. Or, ni la décision du répondant ni le dossier ne comprenaient de renseignements connus après l'approbation des SJFE du requérant qui indiqueraient clairement que celui-ci ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité de base. Le répondant n'a pas déclaré que l'approbation initiale des SJFE était inappropriée ni n'a expliqué les raisons pour lesquelles il était devenu évident que le requérant ne satisfaisait plus aux critères d'admissibilité.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief.



En 2017-2018, le CEE s'est penché sur plusieurs questions importantes dans les conclusions et les recommandations qu'il a présentées relativement aux griefs examinés dans le cadre de l'ancienne *Loi sur la GRC*. Certaines conclusions et recommandations visaient à clarifier les droits et les obligations des membres et des décideurs relativement aux demandes de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) et à leur cessation.

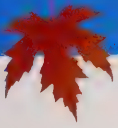
Le CEE s'est aussi penché sur plusieurs questions faisant ressortir divers principes généraux applicables aux griefs ou réitérant leur importance.

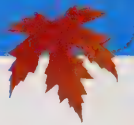
### Griefs concernant les SJFE

Les dossiers G-649 et G-650 concernaient deux requérants ayant arrêté un plaignant parce qu'il avait résisté à son arrestation et commis des voies de fait contre un policier. Pendant qu'il était conduit au détachement, le plaignant s'est délibérément cogné la tête contre la vitre séparatrice en plexiglas et a subi des blessures au visage qui, selon les médecins, étaient étés causées par les requérants, qui l'auraient agressé. Les requérants ont été accusés de voies de fait et traduits en justice. Ils ont présenté trois demandes de rétrogradation et toutes ont été approuvées par la GRC. Au procès, ils ont témoigné qu'ils n'avaient pas agressé le plaignant et qu'il s'était infligé lui-même ses blessures. Le juge a conclu que le plaignant était plus crédible que les requérants et a déclaré les requérants coupables.

Les requérants ont interjeté appel de leur déclaration de culpabilité et ont chacun présenté une autre demande de SJFE à l'étape de l'appel. Ces demandes ont été rejetées par le répondant, qui estimait que les requérants n'avaient pas agi de bonne foi dans l'intérêt de l'État, soit deux des trois critères d'admissibilité aux SJFE. Le répondant n'a présenté aucun autre motif pour justifier sa décision. Plus tard, le juge d'appel a ordonné la tenue d'une nouvelle audience en concluant notamment que le juge du procès avait fondé ses conclusions de crédibilité sur des éléments de preuve peu fiables et qu'il avait peut-être commis une autre erreur. Les requérants ont présenté des griefs pour contester le rejet de leurs demandes de SJFE à l'étape de l'appel.

Le CEE a conclu que la décision du répondant de rejeter les demandes de SJFE des requérants à l'étape de l'appel violait le droit des requérants à l'équité procédurale et allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Dans ses décisions, le répondant ne fournissait aucun motif et ne faisait que rejeter les demandes des requérants en mentionnant brièvement la Politique sur les SJFE du CT. Il n'a pas évalué la présomption d'admissibilité, comme l'exige la Politique, ni expliqué les raisons pour lesquelles les critères d'admissibilité aux SJFE n'étaient pas satisfaits. Dans ses arguments, le répondant a déclaré qu'il avait fondé ses décisions sur les conclusions





### *Poids des décisions pénales dans les procédures disciplinaires*

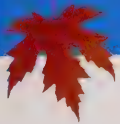
Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

Dans le dossier *D-135*, l'officier compétent (l'appelant) a interjeté appel d'une décision d'un comité d'arbitrage selon laquelle trois allégations de comportement scandaleux visant un membre (l'intimé) n'étaient pas établies. L'intimé était intervenu auprès de la personne A, qui s'était montrée agressive et belliqueuse, notamment en crachant sur des membres. Dans un détachement de la Gendarmerie, l'intimé avait traîné la personne A dans une cellule parce qu'elle refusait de marcher. Une fois rendu dans la cellule, l'intimé avait mis son genou sur le dos de la personne A et, craignant qu'elle ne crache, avait maintenu sa tête baissée pendant qu'elle se faisait fouiller par terre. L'intimé était ensuite intervenu auprès d'une autre détenue belliqueuse, la personne B, en la forçant à s'asseoir par terre parce qu'elle refusait d'obtempérer. Le comité d'arbitrage a tenu une audience et conclu que les allégations de comportement scandaleux au titre du paragraphe 39(1) du *code de déontologie* n'étaient pas établies. Le comité d'arbitrage a tenu compte du fait que l'intimé avait été acquitté, au pénal, d'accusations de voies de fait à l'endroit de la personne A et de la personne B après qu'il avait été conclu que l'intimé avait utilisé une force raisonnable. Le comité d'arbitrage a aussi évalué lui-même la preuve et expliqué les raisons pour lesquelles il estimait que l'intimé avait utilisé une force raisonnable.

Le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel le comité d'arbitrage avait accordé trop d'importance aux acquittements de l'intimé au pénal et s'était donc soustrait à sa propre obligation d'examiner la preuve. Le CEE n'a pas retenu cet argument pour deux raisons. Premièrement, le comité d'arbitrage a montré, dans ses motifs, qu'il était parvenu à ses propres conclusions de fait après avoir entendu les témoignages et rendu ses propres conclusions sur la crédibilité des témoins. Pour chaque allégation, le comité d'arbitrage a énoncé les circonstances pertinentes, examiné ces circonstances du point de vue de l'intimé et conclu que les gestes de l'intimé étaient objectivement raisonnables et ne constituaient pas une force excessive. Deuxièmement, puisque les conclusions de fait du comité d'arbitrage étaient essentiellement les mêmes que celles des juges présidant les procès criminels, le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur en indiquant que son analyse sur le caractère raisonnable du recours à la force de l'intimé devait nécessairement aboutir au même résultat. Un résultat différent minerait la crédibilité du processus judiciaire. En outre, le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage découlait d'une évaluation détaillée et objective de la preuve et que le comité d'arbitrage avait appliqué le bon critère pour déterminer si le comportement de l'intimé était scandaleux.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.





Le dossier D-134, le membre (l'intime) possédait chez lui deux pistolets de service confiés de la GRC qu'il devait remettre à des membres de son équipe le lendemain. Il a permis à deux enfants de sa famille de manier les pistolets déchargés et s'est servi de son BlackBerry, fourni par la GRC, pour les photographier en train de manier les armes à feu. La GRC a découvert les photographies, à la suite de quoi l'intime a été convoqué à une audition selon laquelle il s'était comporté de façon scandaleuse en violation du paragraphe 39(1) du code de déontologie. Un comité d'arbitrage a été nommé pour expliquer comment d'autres membres de la GRC et eux-mêmes ont été présentés au public. Trois instructeurs de la GRC en manquement d'armes à feu ont été présentés au public. Des photographies des enfants maniant les armes à feu, ainsi qu'une déclaration écrite de l'intime expliquant que les armes avaient été maniées de façon sécuritaire et sous la surveillance d'une personne, ont été présentées au public. Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation n'était pas établie, mais qu'il n'y avait aucun règlement n'ayant été enfreint et que la conduite de l'intime respectait les normes de comportement applicables aux membres de la GRC en particulier, aurait conclu que l'intime s'était comporté d'une façon scandaleuse. Selon l'appelant, une personne raisonnable, qui connaît les circonstances, y compris les réalités des services de police en général et les normes d'arbitrage a fait mention des témoignages de trois témoins ayant décrit une situation où des civils avaient été autorisés à manier des armes de la GRC. En outre, le comité d'arbitrage a expliqué que le comportement de l'intime se distinguait de cas disciplinaires antérieurs où il y avait eu violation de la loi, danger potentiel, avantage personnel, dommage ou malhonnêteté. Le comité d'arbitrage s'est clairement fondé sur les témoignages et les cas antérieurs à titre d'éléments établissant une norme objective parmi les membres de la GRC et entre eux, ce qui concordait avec les connaissances sur les services de police en général et sur la GRC en particulier dont il était question dans le critère de la personne raisonnable.

### Critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux

Conclusion d'inconduite sur sa capacité à être affecté ailleurs ne suffisait pas, en soi, pour écarter une proposition conjointe raisonnable dans l'ensemble. Compte tenu de l'erreur du comité d'arbitrage dans son traitement de la proposition conjointe et d'une autre erreur qu'il a commise en traitant la preuve d'expert, le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que le commissaire impose la peine proposée conjointement par les parties.



En 2017-2018, le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans plusieurs types de dossiers relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC*, à savoir des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des griefs portant sur diverses questions.

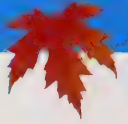
## Appels relatifs à des mesures disciplinaires

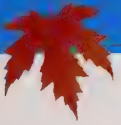
Cette année, le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans trois dossiers d'appels relatifs à des mesures disciplinaires, lesquels avaient été ouverts sous le régime des anciennes dispositions législatives. Ces dossiers traitaient de diverses questions d'importance, notamment les circonstances dans lesquelles un comité d'arbitrage peut écarter une proposition conjointe sur la peine, le critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandalieux et le poids des décisions pénales dans les procédures disciplinaires.

## *Critère à appliquer pour écarter une proposition conjointe sur la peine*

Dans le dossier **D-133**, l'appelant avait acheté de l'essence pour un véhicule personnel avec une carte de crédit de la GRC. Devant un comité d'arbitrage, les parties ont présenté un exposé conjoint des faits et l'appelant a reconnu que ses gestes constituaient un comportement scandalieux. Les parties ont également présenté une proposition conjointe sur la peine : elles suggéraient que l'appelant se voie imposer un avertissement et la confiscation de 10 jours de solde. Le comité d'arbitrage a rejeté la proposition conjointe et ordonné à l'appelant de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.

L'appelant a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage au motif que celui-ci avait commis une erreur en écartant la peine proposée conjointement par les parties. Le CEE a convenu avec l'appelant que le comité d'arbitrage avait commis une erreur en rejetant la proposition conjointe sur la peine. Le critère à appliquer pour décider s'il y a lieu d'écarter une proposition conjointe prévoit qu'il faut faire preuve de retenue à l'égard de celle-ci, à moins qu'elle soit susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou qu'elle soit par ailleurs contraire à l'intérêt public. Le CEE a déclaré que le comité d'arbitrage avait tenu compte de la retenue dont il faut faire preuve à l'égard des propositions conjointes et qu'il avait retenu le bon critère juridique, mais qu'en réalité, il n'avait pas appliqué l'essentiel du critère de l'intérêt public à l'affaire dont il était saisi. Le comité d'arbitrage a accordé beaucoup d'importance au manque d'honnêteté et d'intégrité en cause dans l'inconduite, mais n'a pas fourni de raisons précises pour lesquelles la proposition conjointe sur la peine, en vertu de laquelle l'appelant continuerait à travailler à la Gendarmerie, serait contraire à l'intérêt public et déconsidérerait l'administration de la justice. Le caractère trompeur de l'inconduite, le fait que l'appelant était membre de la GRC depuis peu et l'incidence d'une





'appelant selon lequel sa fille n'était pas un témoin crédible vu qu'elle était trop influencée par son ex-conjointe.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

### Appel d'une ordonnance de licenciement pour cause de déficience

En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Gendarmerie peut tenter des procédures pour licencier un membre au motif qu'il a une déficience au sens de la Loi *canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). En pareil cas, la Gendarmerie doit signifier au membre visé un avis d'intention de licenciement l'informant de certains droits, dont celui de répondre par écrit à l'avis. Cette année, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations dans un dossier faisant ressortir l'importance du droit d'un membre à l'équité procédurale lorsqu'il est visé par ces procédures.

Dans le dossier **NC-007**, l'intimé a obtenu une recommandation de licencier l'appelant au motif que celui-ci avait une déficience au sens de la LCDP et qu'il n'était plus en mesure de répondre aux exigences d'emploi de la Gendarmerie. L'intimé a transmis un avis d'intention de licenciement à l'appelant l'informant de son droit de répondre à l'avis avant que l'intimé décide de le licencier ou non. L'appelant a envoyé un courriel à l'intimé (courriel de l'appelant) auquel étaient joints plusieurs documents qui, selon l'appelant, comprenaient sa réponse à l'avis (observations concernant l'avis). En raison d'un problème informatique, l'intimé n'a pas reçu les observations concernant l'avis par l'intermédiaire du courriel de l'appelant et ni l'appelant ni l'intimé ne se sont rendu compte, à ce moment-là, que ces observations étaient manquantes. Sur la foi des documents dont il disposait, l'intimé a rendu une ordonnance de licenciement contre l'appelant. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé en invoquant plusieurs motifs.

Selon le CEE, la principale question était de savoir si le droit de l'appelant à l'équité procédurale avait été violé étant donné que l'intimé n'avait pas tenu compte des observations concernant l'avis. Le CEE a souligné que le droit de l'appelant à l'équité procédurale devait être respecté rigoureusement vu les conséquences éventuelles des procédures de licenciement. Même si c'est par inadvertance que l'intimé ne s'est pas rendu compte que tous les documents joints au courriel de l'appelant n'avaient pas été transmis, il reste qu'en lisant le courriel de l'appelant, il n'a pas tenu compte d'un énoncé faisant clairement mention d'observations concernant l'avis qui auraient été mises en pièce jointe. Puisque l'intimé a présumé que l'appelant n'avait pas présenté d'observations concernant l'avis, l'appelant a été privé d'un important droit de participation à une procédure ayant eu d'importantes conséquences préjudiciables pour lui. Le CEE a conclu que l'ordonnance de licenciement rendue contre l'appelant était nulle et qu'elle devait être annulée.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.

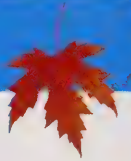


Le CEE s'est également penché sur différentes questions soulevées dans des appels de décisions d'autorités disciplinaires, notamment sur le bon critère à appliquer pour établir une contravention à l'article 4.1 du code de déontologie, sur les circonstances dans lesquelles les gestes d'un décideur peuvent soulever une crainte raisonnable de partialité et sur la retenue dont il faut faire preuve en appel à l'égard de conclusions relatives à la crédibilité des témoins.

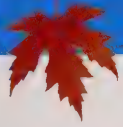
Dans le dossier **C-015**, l'autorité disciplinaire (l'intimé) a conclu au bien-fondé de deux allégations selon lesquelles l'appelant n'était pas demeuré à son poste en contravention de l'article 4.1 du code de déontologie, et pour lesquelles diverses mesures disciplinaires ont été imposées. En appel, le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel l'intimé n'avait pas appliqué un critère en cinq volets pour statuer sur les allégations. Le CEE n'a pas retenu l'argument de l'appelant, puisque le critère qu'il invoquait se rapportait aux cinq éléments liés aux allégations de conduite déshonorante au titre de l'article 7.1 du code de déontologie. L'intimé avait choisi et appliqué correctement le critère applicable à l'article 4.1, selon lequel il devait conclure que l'appelant était censé travailler, qu'il n'avait pas effectué son quart de travail comme prévu et qu'il n'était pas autorisé à agir de la sorte. Toutefois, le CEE a conclu qu'une crainte raisonnable de partialité découlait du fait que, pendant la rencontre disciplinaire à laquelle l'appelant s'attendait à répondre aux allégations, l'intimé lui avait présenté une décision définitive quant aux allégations et aux mesures disciplinaires. Enfin, le CEE a conclu que l'intimé s'était fondé sur un facteur aggravant non pertinent pour déterminer les mesures disciplinaires à imposer.

Le CEE a recommandé que le commissaire accueille l'appel et rende la conclusion que, selon lui, l'intimé aurait dû rendre.

Dans le dossier **C-016**, l'appelant avait prétendument commis des voies de fait sur son ex-conjointe. La fille des ex-conjoints avait été témoin de l'altercation. L'appelant et son ex-conjointe ont tous deux été arrêtés pour voies de fait, mais aucune accusation criminelle n'a été portée contre eux. À la suite de cet incident, l'appelant a communiqué maintes fois avec sa fille pour lui expliquer sa version des faits ou la convaincre de sa version des faits. Après un certain temps, sa fille lui a dit de cesser de communiquer avec elle. L'autorité disciplinaire (l'intimé) a conclu que l'appelant s'était conduit de façon déshonorante en commentant des voies de fait sur son ex-conjointe et en communiquant avec sa fille pour l'influencer afin qu'elle modifie sa version des faits. En appel, le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel l'intimé avait commis une erreur en évaluant la crédibilité des témoins et qu'il s'était fondé, à tort, sur le témoignage de la fille de l'appelant. Le CEE a déclaré que l'intimé avait tenu compte de tous les éléments de preuve et qu'il avait conclu, à bon droit, que la crédibilité de l'appelant et de son ex-conjointe ne pouvait être évaluée avec certitude. En outre, le CEE a déclaré que l'intimé n'avait pas commis d'erreur en concluant que le témoignage de la fille de l'appelant était crédible et en rejetant l'argument de







### Appel d'une décision d'un comité de déontologie

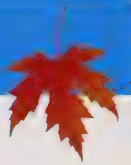
Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

acceptable de ne pas évaluer les allégations de harcèlement dans leur ensemble. Dans des affaires comme la présente, lorsqu'il est conclu à juste titre que le comportement décrit dans chaque allégation n'est ni offensant, ni inapproprié, ni troublant, le défaut d'évaluer toutes les allégations dans leur ensemble ne résulte pas en une erreur de droit, puisqu'il n'y a pas de série d'incidents inappropriés ou offensants pouvant être examinés dans leur ensemble pour établir un type de comportement qui constitue du harcèlement.

Le CEE a eu l'occasion de se pencher pour la première fois sur un appel d'une décision d'un comité de déontologie. Dans ce dossier, les principales questions traitées concernaient la façon dont le comité de déontologie avait déterminé la peine qu'il convenait d'imposer.

Dans le dossier C-017, le membre (l'intimé) avait rédigé un faux courriel donnant l'impression qu'un procureur de la Couronne n'avait pas donné son aval pour porter des accusations contre une personne arrêtée pour conduite avec facultés affaiblies. L'intimé avait rédigé ce courriel pour que la personne en question ne se fasse pas enlever son permis de conduire et ne perde pas son emploi. Devant le comité de déontologie, l'autorité disciplinaire (l'appelant) a demandé que l'intimé soit congédié. Le comité de déontologie a plutôt imposé une pénalité financière, soit une confiscation de la solde de l'intimé pour une période de 60 jours.

En appel, le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait commis aucune erreur susceptible de révision dans son appréciation de la capacité de l'intimé à continuer à travailler à la GRC malgré l'obligation de faire part de son inconduite ultérieurement, lorsqu'il aurait à témoigner en cour. La conclusion du comité de déontologie selon laquelle le maintien en poste de l'intimé n'imposerait pas un fardeau administratif insoutenable à la Gendarmerie était conforme à la jurisprudence et concordait avec tous les facteurs pertinents pris en considération par le comité de déontologie. En outre, le CEE a conclu que le comité de déontologie avait omis à juste titre de prendre en considération certains facteurs aggravants présentés par l'appelant, car ceux-ci étaient en réalité des éléments constitutifs des allégations en soi. De plus, le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait pas commis d'erreur en imposant une importante confiscation de la solde, puisque le régime disciplinaire actuel ne prévoit pas de limite légale quant au montant de la pénalité financière. Enfin, puisque les audiences devant les comités de déontologie relèvent d'une procédure accusatoire plutôt qu'inquisitoire, le CEE n'a pas retenu l'argument de l'appelant selon lequel le comité de déontologie aurait dû citer certains témoins à comparaître. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.



Dans le dossier **NC-009**, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement dans laquelle il soutenait notamment qu'un collègue (le défendeur) l'avait rabaisé et traité de façon condescendante et offensante lors d'une réunion avec une représentante d'un organisme partenaire. L'intimé a conclu que l'incident ne constituait pas du harcèlement, puisqu'il était survenu [Traduction] « une fois et qu'il aurait pu être réglé [avec le défendeur] par des mesures de gestion du rendement ». L'appelant a interjeté appel en faisant notamment valoir que l'intimé avait commis une erreur en concluant que l'incident n'était pas assez grave pour constituer du harcèlement en soi. Il a ajouté que l'intimé n'avait pas expliqué ce qui pouvait constituer un seul grave incident de harcèlement au sens de la politique.

Le CEE a conclu que la décision de l'intimé ne justifiait pas une intervention en appel. En se fondant sur les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor (CT) ainsi que sur la jurisprudence en matière de droits de la personne et de droit du travail, le CEE a indiqué que le harcèlement se caractérisait notamment par un comportement répétitif et offensant et qu'il arrivait très rarement qu'un seul incident soit considéré comme du harcèlement, pour ce faire, il doit s'agir d'un grave incident ayant des répercussions durables. Il ne peut s'agir que d'une simple animosité ou d'un simple conflit au travail. Autrement, tout incident ou différend désagréable pourrait être considéré comme du harcèlement, ce qui banaliserait le processus de règlement des plaintes de harcèlement de la GRC. Bien que l'appelant ait été perturbé par l'incident en question, il n'a pas été victime de violence physique, de menaces ou de harcèlement sexuel. En outre, le CEE a indiqué que l'appelant et le défendeur détenaient le même grade et avaient continué à travailler ensemble pendant plusieurs mois sans que des problèmes apparents aient persisté.

Toutefois, le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un nouveau décideur. Cette recommandation reposait sur d'autres motifs liés à la mauvaise application d'une définition prévue dans une politique et à la mauvaise interprétation d'un critère de common law.

Dans le dossier **NC-010**, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle son supérieur (le défendeur) l'avait maltraité de plusieurs façons au fil du temps. L'intimé a conclu que la plainte n'était pas fondée. Il a notamment déclaré que le comportement décrit dans chaque allégation n'était ni inapproprié ni offensant. L'appelant a présenté un appel dans lequel il a fait valoir plusieurs positions, dont celle selon laquelle l'intimé avait commis une erreur de droit en n'évaluant pas tous les prétendus incidents de harcèlement dans leur ensemble.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur. Le CEE a déclaré que, comme le harcèlement est habituellement établi en fonction d'une série d'incidents, il est généralement essentiel que le décideur, pour déterminer s'il y a eu harcèlement, considère tous les incidents en cause comme une série d'incidents ou un type de comportement. En général, il ne suffira donc pas que le décideur examine les incidents séparément et décide si oui ou non chaque incident constitue du harcèlement en soi. Or, la jurisprudence de la GRC en matière de griefs indique que, dans certains cas, il est





Cette année, le CEE a rendu des conclusions sur d'importantes questions soulevées dans des appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement. L'une de ces questions était de savoir dans quelles circonstances un seul incident pouvait être considéré comme suffisamment grave pour constituer du harcèlement. Une autre était de savoir si le défaut de considérer plusieurs allégations de harcèlement dans leur ensemble constituait une erreur de droit.

### Appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement

En 2017-2018, le CEE a examiné plusieurs questions importantes dans ses conclusions et recommandations formulées dans le cadre des dispositions législatives en vigueur. Il s'agissait de la troisième année complète où les processus de recours de la GRC fonctionnaient dans le cadre de ces dispositions.

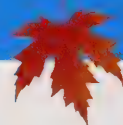
### Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

La présente section résume d'importants éléments soulevés dans certains dossiers ayant fait l'objet d'un examen et de conclusions et de recommandations par le CEE en 2017-2018. Vous trouverez à l'annexe B un aperçu de toutes les conclusions et recommandations présentées en 2017-2018.

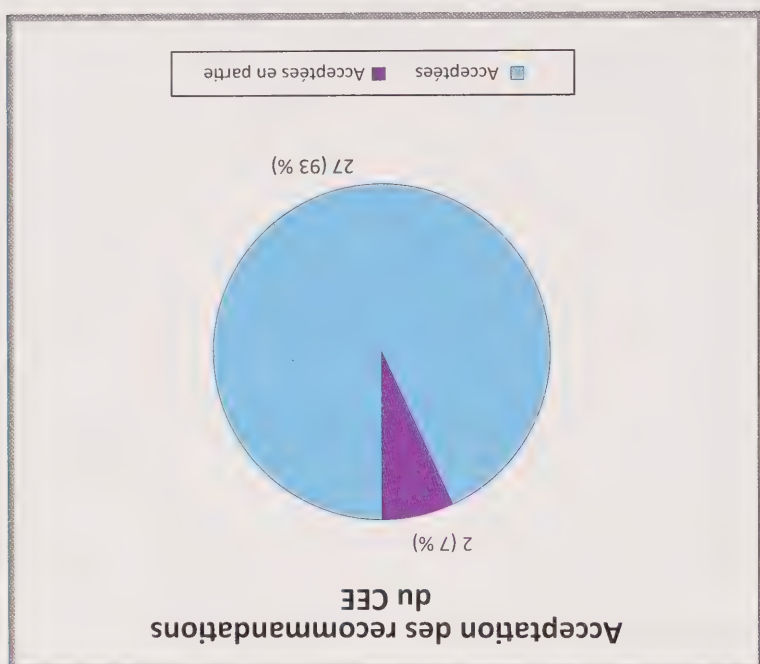
### Faits saillants des dossiers examinés en 2017-2018

- les recommandations reposent sur les conclusions et traitent généralement des éléments précis d'une décision et de ses répercussions sur le membre (p. ex., recommander de confirmer une décision ou de modifier les mesures disciplinaires) et parfois de questions de gestion d'ordre général ou systémique relevées pendant l'examen d'un dossier (p. ex., recommander de clarifier une politique ou une directive de la Gendarmerie).
- Il se peut que le commissaire souscrive aux conclusions du CEE sans toutefois accepter ses recommandations. Par exemple, le commissaire de la GRC peut souscrire à une conclusion du CEE selon laquelle il y a eu manquement à l'équité procédurale, mais il peut décider d'écarter la recommandation du CEE voulant que le dossier soit examiné par un autre comité. Dans le même ordre d'idées, le CEE peut conclure qu'une allégation a été établie tout en recommandant des mesures disciplinaires moins sévères (p. ex., recommander une rétrogradation ou une pénalité financière au lieu du congédiement). Il se peut aussi que le commissaire conclue que l'allégation a été établie, mais qu'il décide de ne pas imposer des mesures disciplinaires moins sévères. Si le commissaire de la GRC ou le décideur délégué décide de s'écarter des recommandations du CEE, il doit motiver son choix dans sa décision définitive.



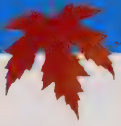


- les conclusions découlent d'une évaluation juridique de la preuve, des processus exécutés ou de la justesse de la décision rendue au premier niveau (en fonction de l'appel interjeté); par exemple, la question de savoir si les règles d'équité procédurale ont été respectées ou si la peine imposée au membre était motivée dans la décision;
- Pour déterminer si le commissaire accepte, accepte en partie ou rejette les recommandations du CEE, il importe d'expliquer la différence entre les conclusions et les recommandations du CEE :



des dossiers (soit 2 dossiers : 1 dossier relevant des anciennes dispositions législatives et 1 dossier relevant des dispositions législatives en vigueur); et il ne les a rejetées dans aucun dossier.

Dans l'un des deux dossiers où le commissaire a accepté les recommandations du CEE en partie, le CEE avait recommandé que le commissaire accueille l'appel interjeté par le membre contre les allégations et la sévérité des mesures disciplinaires imposées. Le commissaire a souscrit aux recommandations du CEE relatives aux allégations, mais a décidé d'imposer des mesures disciplinaires autres que celles recommandées par le CEE. Dans le second dossier, le CEE a conclu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale et recommandé que le commissaire ordonne la tenue d'une nouvelle audience. Le décideur délégué a convenu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale, mais n'a pas ordonné la tenue d'une nouvelle audience; il a plutôt choisi de rendre la décision que, selon lui, le comité d'arbitrage aurait dû rendre.

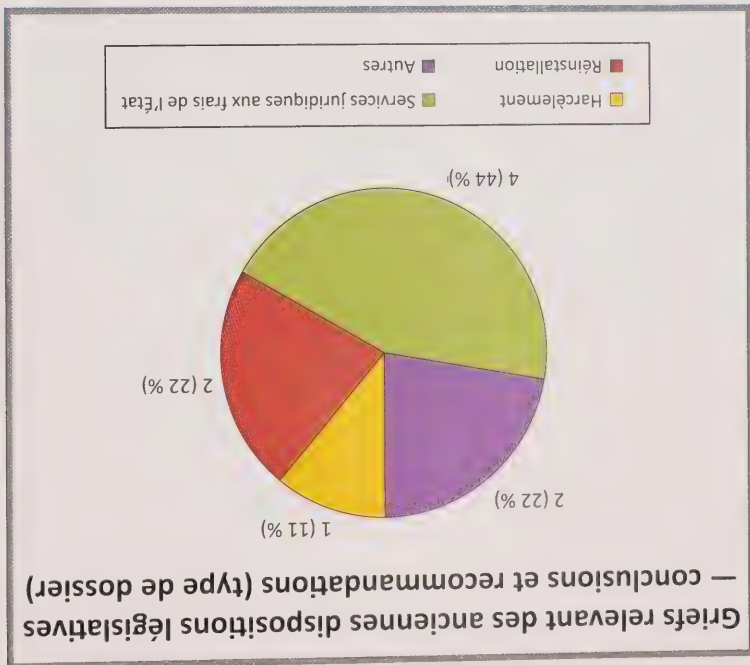


Le dernier décideur a accepté les recommandations du CEE dans 93 % des dossiers (soit 27 dossiers : 19 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et 8 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur); il les a acceptées en partie dans 7 %

### Degré d'acceptation des recommandations du CEE

Le CEE a obtenu la décision définitive du commissaire de la GRC (ou d'un délégué) dans 29 dossiers pour lesquels il avait présenté des conclusions et des recommandations : 9 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (4 dossiers concernant des autorités disciplinaires, 1 dossier concernant un comité de déontologie, 1 dossier portant sur un licenciement en raison d'une déficience, 1 dossier traitant d'un licenciement pour des raisons administratives, 1 dossier au sujet d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités et 1 dossier concernant une décision sur une plainte de harcèlement); et 20 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (14 griefs et 6 dossiers disciplinaires).

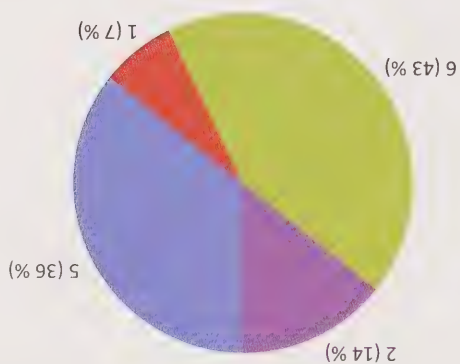
### Décisions définitives reçues de la part du commissaire de la GRC



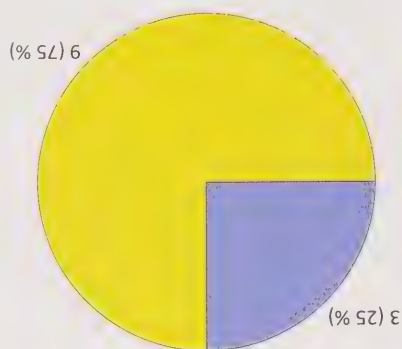
Parmi les neuf griefs examinés par le CEE, quatre traitaient de demandes de services juridiques aux frais de l'État, deux concernaient des frais de réinstallation, un portait sur une allégation de harcèlement, un concernait des coûts liés aux postes isolés et un autre portait sur les indemnités de repas. En outre, des questions préliminaires (c.-à-d. respect des délais ou bien-fondé du renvoi devant le CEE) ont été examinées dans trois des neuf griefs.

dossiers disciplinaires comprenaient un appel interjeté par un membre contre un ordre de démissionner et deux appels interjetés par des gestionnaires contre des décisions de comités d'arbitrage selon lesquelles des allégations de comportement scandaleux contre un membre n'étaient pas fondées.

### Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur — conclusions et recommandations (type de dossier)

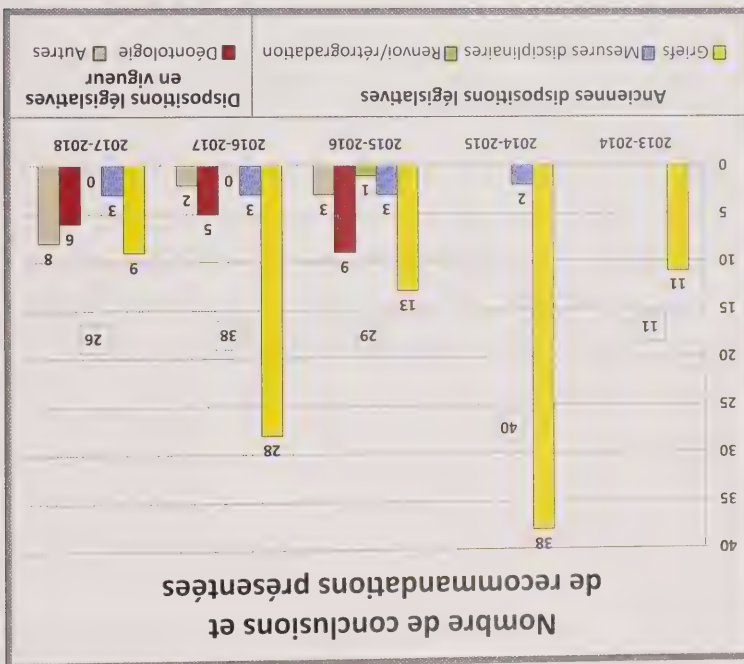


### Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives — conclusions et recommandations (type de dossier)





Le CEE a examiné 26 dossiers pour lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations : 14 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 12 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. Il s'agit d'une baisse de 22 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des deux années précédentes et d'une baisse de 11 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des cinq années précédentes. (Nota : Puisque le poste de président du CEE est vacant depuis la fin de février, aucun dossier n'a fait l'objet de conclusions et de recommandations à partir de ce moment-là jusqu'à la fin de l'exercice.)



### Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Les 14 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations portaient sur cinq décisions d'autorités disciplinaires, une décision d'un comité de déontologie, six décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement, un licenciement en raison d'une déficience et un licenciement pour des raisons administratives. Le CEE consacre encore beaucoup de temps à évaluer les nouvelles questions de droit soulevées dans les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, ainsi qu'à examiner les répercussions connexes des politiques et des directives récentes de la GRC ainsi que le contenu dans les nouveaux dossiers.

### Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

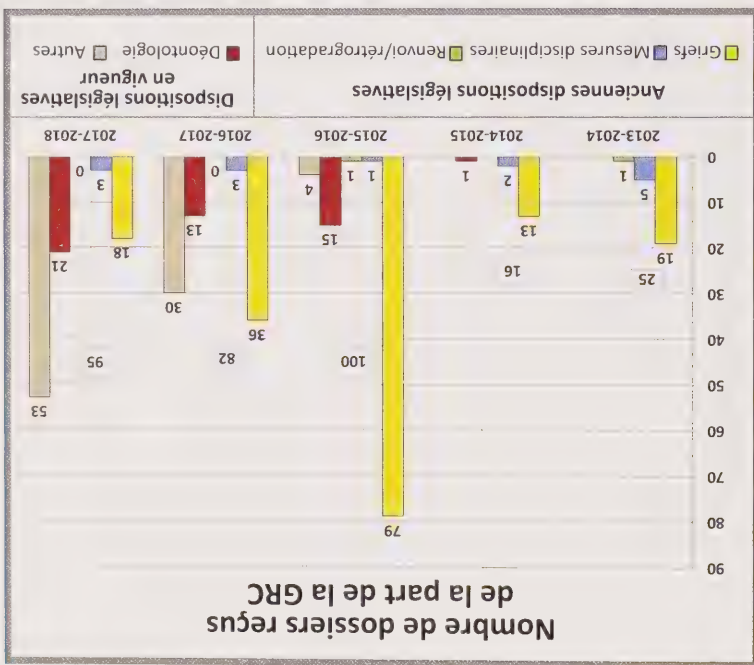
Le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans 12 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives, soit 9 griefs et 3 dossiers disciplinaires. Les

# PARTIE II – Nos résultats en 2017-2018

## Examen des dossiers

### Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen

En 2017-2018, la GRC a renvoyé 95 dossiers en tout devant le CEE : 74 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 21 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.



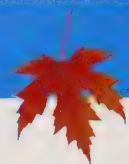
Parmi les 74 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que le CEE a reçus, 21 d'entre eux portaient sur des questions de déontologie : 20 appels de décisions d'autorités disciplinaires et 1 appel d'une décision d'un comité de déontologie. Les 53 autres dossiers se répartissaient comme suit : 43 appels de décisions de licenciement d'un membre en raison d'une plainte de harcèlement; 7 appels de décisions de licenciement d'un membre pour des raisons de déficience et 1 appel d'une décision de licenciement d'un membre pour des raisons administratives; et 2 appels d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités.

Le CEE a reçu 21 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives : 18 griefs portant sur un vaste ensemble de questions relatives à l'emploi (c. à d. harcèlement, obligation de prendre des mesures d'adaptation, frais de réinstallation, frais de déplacement et exigences d'ordre médical pour exercer des fonctions); et 3 appels de décisions de comités d'arbitrage disciplinaires.





Au titre de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un membre n'ayant pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante peut faire l'objet d'une procédure de renvoi ou de rétrogradation. Le cas échéant, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui révisera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite l'appel devant le CEE aux fins d'examen.



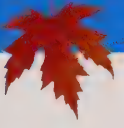
Les anciens griefs, qui couvrent un large éventail de droits et d'intérêts des membres, comme des demandes de remboursement de dépenses ou le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, sont renvoyés devant le CEE. Sous le régime de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de le trancher.

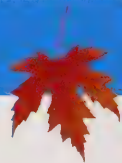
Au titre de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC* et de l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC* (1988), le commissaire renvoie les griefs suivants devant le CEE aux fins d'examen :

- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

#### Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

Au titre de la partie IV de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne se tient pour déterminer si les allégations sont établies et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier devant le CEE pour qu'il l'examine.





Les paragraphes suivants décrivent les dossiers renvoyés devant le CEE en application des anciennes dispositions législatives régissant la GRC. D'après les tendances observées par le passé, le CEE devrait continuer à recevoir ces dossiers pendant quatre à cinq autres années environ.

## Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

\* En application de l'article 17 du Règlement de la GRC (2014).

Le CEE reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur en raison d'une erreur, d'une omission ou d'une conduite irrégulière.

### Révocation d'une nomination\*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision ordonnant la cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions (pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au code de déontologie de la GRC ou à une loi fédérale ou provinciale).

### Indemnités d'un membre\*

Appel d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de licencier ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant, s'être absenté sans autorisation de ses fonctions, être en conflit d'intérêts, et avoir une déficience, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

### Décisions de licencier ou de rétrograder un membre\*

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant contre une décision écrite rendue sur une plainte de harcèlement au terme d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la personne qui aurait commis les actes de harcèlement) ne peut interjeter appel de la décision rendue au terme de l'enquête; toutefois, il peut faire appel des mesures disciplinaires qui lui ont été imposées par suite de la décision.

### Décisions concernant des plaintes de harcèlement\*

- b) la rétrogradation;
- c) l'ordre de démissionner;
- d) le congédiement ou une recommandation de congédiement.



Sous le régime des dispositions législatives en vigueur, le CEE reçoit les appels suivants en vue de les examiner et de formuler des conclusions et des recommandations à leur égard :

### Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres

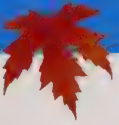
Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de la Gendarmerie qui contreviennent au *code de déontologie* de la GRC. Ces mesures peuvent être imposées par une autorité disciplinaire, c'est-à-dire un gestionnaire situé à l'un des différents niveaux définis dans les CC, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Les mesures disciplinaires se déclinent en trois catégories : **les mesures disciplinaires simples** (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); **les mesures disciplinaires correctives** (p. ex., une pénalité financière équivalente à au plus quatre-vingts heures à déduire de la solde, une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, la suspension sans solde pour une période d'au plus quatre-vingts heures de service ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et **les mesures disciplinaires graves** (p. ex., le retrait de fonctions, l'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans, la rétrogradation, la mutation, la suspension sans solde ou une pénalité financière à déduire de la solde). Tout membre visé par une décision d'une autorité disciplinaire peut faire appel de la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou de toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, il impose une ou plusieurs des mesures suivantes en application de la *Loi sur la GRC* : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues par les CC. La décision du comité de déontologie peut être portée en appel par le membre concerné ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience. L'appel peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée.

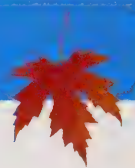
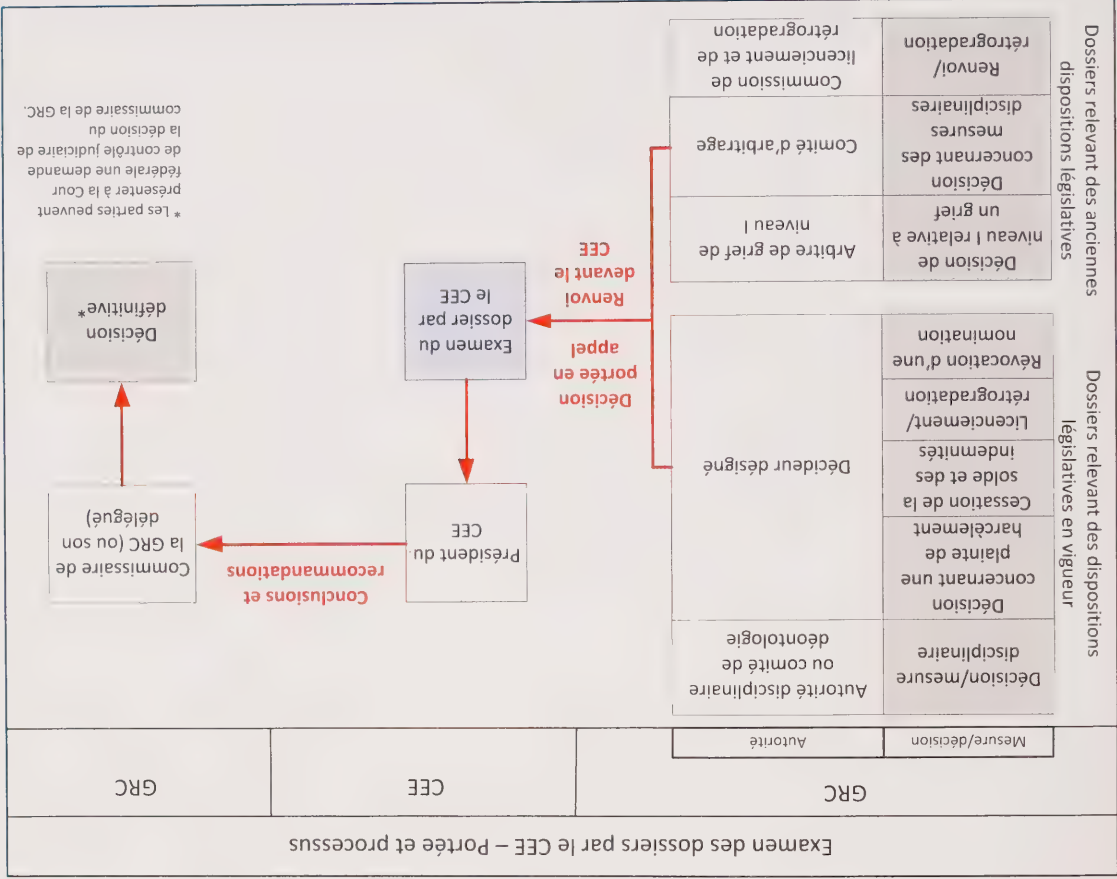
Le CEE reçoit les appels de décisions par lesquelles les autorités disciplinaires et les comités de déontologie imposent les mesures disciplinaires suivantes (en application de l'article 45.15 de la *Loi sur la GRC*) :

- a) une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;



s'appliquent immédiatement aux membres (elles ne sont pas mises en suspens en attendant l'issue des appels, comme c'est le cas dans les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives) et que les retards du CEE entraînent différentes répercussions aux membres visés et à la GRC en tant qu'organisation. En outre, le CEE accorde la priorité aux dossiers soulevant des questions préliminaires (p. ex., respect des délais, qualité d'un membre pour interjeter appel ou bien fondé du renvoi d'un dossier devant le CEE), puisqu'ils peuvent souvent être traités rapidement et qu'il importe de les renvoyer à la GRC pour qu'ils soient réglés au sein de la Gendarmerie. Chaque fois qu'il établit des priorités parmi les dossiers à examiner, le CEE tient compte des répercussions possibles sur les principes de justice et d'équité.

La figure 1 donne une vue d'ensemble de la portée et des étapes du processus d'examen des dossiers du CEE.





Chaque dossier renvoyé devant le CEE fait l'objet d'une analyse préalable peu après sa réception. Cette analyse vise plusieurs objectifs : vérifier le contenu du dossier et s'assurer qu'il est complet; évaluer la complexité du dossier et les principaux points qu'il soulève (p. ex., l'ampleur des répercussions sur le membre visé ou sur le milieu de travail de la GRC); et recueillir des renseignements généraux pour aider le CEE à établir des priorités dans le choix des dossiers à examiner.

Le CEE examine le dossier de chaque cas dans son intégralité, y compris la ou les premières décisions rendues, les arguments des parties et les documents justificatifs. Le président du CEE peut demander à l'une ou l'autre des parties, ou aux deux, de fournir d'autres renseignements ou arguments. Il examine tous les éléments de preuve, les questions de droit, la jurisprudence ainsi que lois et les politiques pertinentes avant de formuler ses conclusions et recommandations en vue d'une décision définitive sur l'appel. Le président est habilité à tenir une audience s'il le juge nécessaire, mais cette mesure a été prise pour la dernière fois en 2001.

Les conclusions et recommandations du président sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire de la GRC (ou un délégué) rend une décision définitive et doit se pencher sur les conclusions et recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* l'oblige à motiver son choix dans sa décision.

Les activités du CEE profitent à la fois aux membres de la GRC et à la Gendarmerie en tant qu'organisation, et ce, à plusieurs égards : elles favorisent des processus et des décisions équitables et transparents; elles renforcent, tant à la Gendarmerie qu'ailleurs, la confiance en l'intégrité des pratiques de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC; et elles favorisent continuellement un milieu de travail sain et productif au sein de la GRC qui répond bien aux attentes des Canadiens.

Le 28 novembre 2014, la portée et la nature des dossiers renvoyés devant le CEE par la GRC ont changé lorsque des modifications à la *Loi sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire* (CC) connexes sont entrées en vigueur dans le cadre de la mise en œuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Le CEE reçoit maintenant deux types de dossiers :

- les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (lesquelles ont été modifiées à la fin de 2014);
- les « anciens » dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (soit les dossiers ouverts à la GRC avant les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014).

Par souci de justice et d'équité, le CEE traite généralement les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit. Toutefois, il travaille toujours à l'élaboration de son cadre visant à établir un ordre de priorité parmi les dossiers à examiner, et ce, en gardant notamment à l'esprit que les peines prévues par les dispositions législatives en vigueur

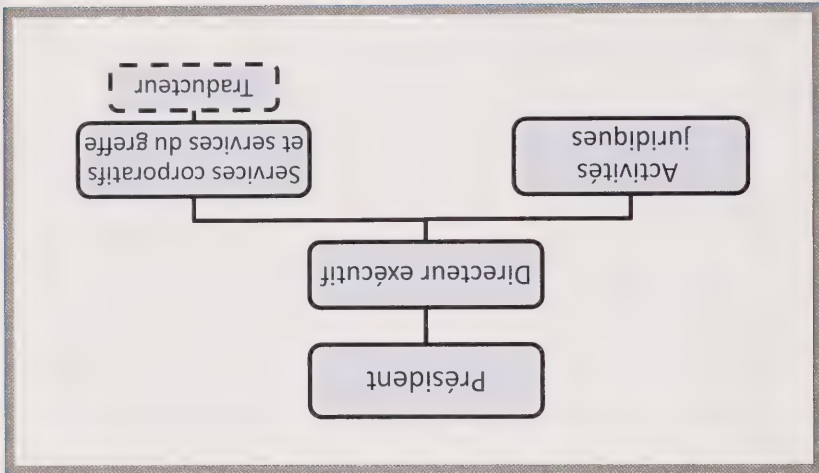


# PARTIE I – Rôle et organisation

Le CEE procède à l'examen indépendant de certaines questions d'emploi et de relations de travail qui touchent les membres réguliers et civils de la GRC, notamment des appels de décisions relatives à des mesures disciplinaires et à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité des processus et des mécanismes décisionnels de la GRC. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC en vue d'une décision définitive.

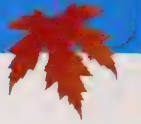
Le président du CEE, nommé par décret du gouverneur en conseil pour une période déterminée, assume les rôles de premier dirigeant et d'administrateur général de l'organisation et rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CEE (le président est actuellement le seul membre du CEE).

Le personnel du CEE est composé d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui assurent les services du greffe et les services généraux, d'un directeur exécutif et d'un traducteur expert sur place.



## Le programme d'examen d'appels du CEE

La Loi sur la GRC et le Règlement de la GRC obligent le commissaire de la GRC à renvoyer les appels de certains cas devant le CEE, qui les examine et présente des conclusions et des recommandations à leur égard en vue d'une décision définitive. Le processus d'examen d'un cas débute lorsque le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.



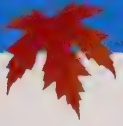
173 dossiers à la fin de l'exercice 2016-2017 à 238 dossiers à la fin de l'exercice 2017-2018.

L'une des priorités du CEE consistera encore à répondre aux besoins essentiels en matière de capacité et à relever les défis d'ordre opérationnel pour que l'organisation puisse bien servir les intérêts des membres de la GRC, de ses gestionnaires et de la Gendarmerie dans l'avenir. Le CEE valorise l'innovation et l'adaptabilité pour pouvoir travailler efficacement tout en continuant à faire preuve d'excellence dans ses analyses et ses conclusions et recommandations.

Le président par intérim,



David Paradiso



# Message du président

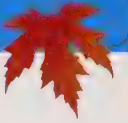
C'est pour moi un honneur d'avoir été nommé président par intérim du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) pour une période d'un an à compter du 18 juin 2018. Le poste de président est devenu vacant le 26 février 2018, lorsque la ministre de la Justice et procureure générale du Canada a annoncé la nomination de l'ancienne présidente, Elizabeth Walker, comme juge à la Cour fédérale du Canada. À partir de ce jour-là, cette dernière s'est retirée des dossiers soumis au CEE pour préserver l'intégrité des conclusions et des recommandations du CEE. Si Elizabeth Walker avait continué à exercer ses fonctions à titre de présidente du CEE, le présent rapport aurait été son quatrième rapport annuel au Parlement. Au cours de son mandat au CEE, la juge Walker a fait valoir l'importance, pour la GRC, de créer un milieu de travail sain, juste et respectueux pour ses membres. Le CEE a continué à offrir au commissaire de la GRC des analyses et un soutien constructif dignes d'un organisme d'examen externe solide.

Je suis heureux d'avoir le privilège de présenter le présent rapport annuel au Parlement sur les activités et les recommandations du CEE en 2017-2018. Puisqu'il porte sur une période précédant ma nomination et rend compte du travail que le personnel dévoué du CEE a effectué sous la direction de la juge Walker, je ne pourrais m'en attribuer le mérite.

Le CEE procède à l'examen indépendant d'appels interjetés contre d'importantes décisions en matière de travail et d'emploi qui touchent les membres de la GRC, y compris des décisions concernant des plaintes de harcèlement, des congédiements pour incompétence et des licenciements en raison d'une déficience ou d'un rendement insuffisant. L'examen de ces appels permet d'assurer l'équité et la transparence des processus et des mécanismes décisionnels, de préserver l'intégrité du système de recours de la GRC et de renforcer la confiance en la Gendarmerie, ce qui l'aide ainsi à bien servir les Canadiens.

En 2017-2018, le CEE a examiné 26 dossiers sur différents sujets pour lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations au commissaire de la GRC en vue d'une décision définitive. Au cours de l'année, le CEE a commencé à mettre en œuvre de nouvelles ressources à l'appui du programme d'examen d'appels et s'est encore employé à améliorer ses méthodes d'examen des dossiers.

Le CEE examine deux types d'appels qui lui sont renvoyés : ceux relevant des dispositions législatives en vigueur, modifiées à la fin de 2014, et ceux relevant des anciennes dispositions législatives. En 2017-2018, nous avons reçu un total de 95 dossiers, tous types d'appels confondus. Nous devrions recevoir un nombre comparable de dossiers pendant plusieurs années encore, jusqu'à ce qu'il y ait moins de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. L'arrière de dossiers au CEE a augmenté, passant de

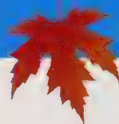






# Table des matières

Message du président .....	5
<b>PARTIE I – Rôle et organisation .....</b>	<b>7</b>
Le programme d'examen d'appels du CEE .....	7
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur .....	10
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives .....	11
<b>PARTIE II – Nos résultats en 2017-2018 .....</b>	<b>15</b>
Examen des dossiers .....	15
Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen .....	15
Dossiers examinés .....	16
Décisions définitives reçues de la part du commissaire de la GRC .....	18
<b>Faits saillants des dossiers examinés en 2017-2018 .....</b>	<b>20</b>
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur .....	20
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives .....	25
<b>Liaison et communication .....</b>	<b>33</b>
Publications et site Web .....	33
Liaison .....	34
Demandes d'information .....	34
<b>Gestion et planification organisationnelles .....</b>	<b>35</b>
<b>PARTIE III – Perspectives opérationnelles .....</b>	<b>37</b>
Charge de travail à venir .....	37
Normes de service .....	38
<b>Annexes .....</b>	<b>39</b>
A - Liste des lois, des règlements et des consignes .....	39
B - Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2017-2018 .....	41
C - Personnel et coordonnées .....	57









Comité externe  
d'examen de la GRC

RCMP External  
Review Committee

Le 25 juin 2018

L'honorable Ralph Goodale, C.P., député  
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile  
269, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2017-2018 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président par intérim,

David Paradiso





Numéro de cat. PS20  
ISSN 0837-4589

© Ministère de Services publics et Approvisionnement Canada



# RAPPORT ANNUEL 2017-2018

Comité externe  
d'examen de la GRC  
RCMP External  
Review Committee

